Breed Offensief - Implementatie

Handreiking voor de gemeente

Stimulansz 16 december 2022 Versie 2a

Voorwoord

Het breed offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Nog te veel mensen met een arbeidsbeperking hebben geen werk. En te weinig werkgevers hebben iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Met het breed offensief worden maatregelen voorgesteld om meer mensen met een beperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden. Het gaat met name om mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
De doelen van het breed offensief zijn:

- zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden;
- het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen); en
- mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk krijgen.

De Participatiewet wordt als gevolg van het breed offensief op een aantal plaatsen gewijzigd. Dit betekent dat de gemeenten aan de slag moeten met nieuw landelijk en lokaal beleid. In het wetsvoorstel wordt bovendien een wijziging van de leeftijdsgrens bij de kostendelersnorm opgenomen. Deze wordt verhoogd van 21 naar 27 jaar.

Inmiddels heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen. De invoeringsdatum voor de meeste onderdelen van het breed offensief is 1 juli 2023. De aanpassing van de kostendelersnorm en de vrijlatingsbepaling voor mensen met een arbeidsbeperking kennen wel een inwerkingtreding per 1 januari 2023.

De handreiking dient als informatiebron en naslagwerk bij de wetswijzigingen en biedt achtergrondinformatie, handvatten en inspiratie voor beleidskeuzes en uitvoering.
De handreiking is samengesteld door Stimulansz.
In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), en
In samenwerking met SZW en de wetstechnische groep (WTG) van Stimulansz.

Versie 2 en 2a: december 2022

In deze 2e versie zijn de uitkeringsbedragen per 1 januari 2023 opgenomen.
NB: Versie 2a bevat in de bijlage met voorbeeldsituaties een herziene tabel 7 (nu 7a en 7b) met nieuwe toelichting. In versie 1 van de handreiking was deze situatie op een verkeerde manier berekend.

Inhoud

Voorwoord 2

Inleiding 5

Achtergrond breed offensief 5

Doelen breed offensief en wetswijzigingen 5

Leeswijzer 6

1 Ondersteuningsaanbod en verordening 7

1.1 Wetswijzigingen en verordening 7

1.2 Aanbod voor ondersteuning in verordening 8

1.3 Proefplaats 9

1.4 Persoonlijke ondersteuning 10

1.5 Op werk gerichte voorzieningen 14

1.6 Aanvraag van ondersteuning 14

1.7 Onderzoeksplicht gemeente 15

1.8 Integrale ondersteuning en voortzetting 16

2 Loonkostensubsidie 18

2.1 Wetswijzigingen loonkostensubsidie 18

2.2 Aanvraag loonkostensubsidie 19

2.3 Inzet loonkostensubsidie tijdens dienstverband 20

2.4 Hoogte en uitbetaling 20

2.5 Beslistermijn 21

2.6 Loonkostensubsidie bij verhuizing 21

2.7 Het administratieve proces loonkostensubsidie 23

2.8 Beoordelingsruimte bij loonkostensubsidie 24

3 De nieuwe vrijlatingsregeling 25

3.1 Vrijlatingsregeling voor doelgroep loonkostensubsidie 25

3.2 Verlenging van de vrijlating 26

3.3 Volgorde nieuwe en bestaande vrijlatingsregelingen 27

3.4 Stappenplan uitvoering nieuwe vrijlatingsregeling 28

4 Jongeren tot 27 jaar 30

4.1 Geen zoektermijn voor kwetsbare jongeren 30

4.2 Vrijlating premie 31

4.3 Wijziging kostendelersnorm 31

4.4 Stappenplan wijziging kostendelersnorm naar 27 jaar 32

Bijlage 1: Praktijkvragen overdracht loonkostensubsidie bij verhuizing werknemer ____ **34**

Bijlage 2: Voorbeeldsituaties wijziging leeftijdsgrens kostendelersnorm _____ **37**

Bijlage 3: Modelbrieven en -beschikkingen _____ **42**

Colofon _____ **55**

Over Stimulansz _____ **56**

Inleiding

Het breed offensief is een pakket aan maatregelen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden.

Achtergrond breed offensief

In 2018 werd geconstateerd dat ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking geen werk had en dat slechts 1 op de 10 werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst had. Dit ondanks het landelijke beleid om tot een inclusieve samenleving te komen, waarin mensen zo veel mogelijk kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt, met ondersteuning op maat. In 2015 zijn daartoe de Participatiewet, de Wet banenafspraak en het quotum arbeidsbeperkten ingevoerd.

Toch bleef de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking achter bij de verwachtingen. Uit onderzoek bleek dat er voor werkgevers (vooral administratieve) knelpunten waren en dat werken voor mensen met een arbeidsbeperking (financieel) niet aantrekkelijk genoeg was. Het moest daarom voor werkgevers eenvoudiger worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en voor werknemers moest werken aantrekkelijker worden. Eerst dacht men dit met de invoering van de (uit de Wajong afkomstige) loondispensatie in de Participatiewet te kunnen bewerkstelligen. Dat bleek bij nader inzien niet de gewenste vereenvoudiging te brengen. Er moest meer worden gedaan. Daarom besloot de Staatssecretaris in september 2018 tot een breed offensief.

Doelen breed offensief en wetswijzigingen

In het breed offensief heeft het kabinet in samenspraak met werkgevers, gemeenten, ervaringsdeskundigen en uitvoerders een aantal maatregelen uitgewerkt. Het doel van deze maatregelen is dat:

- regels eenvoudiger worden voor werkgevers en werkzoekenden;
- werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker kunnen vinden;
- (meer) werken aantrekkelijk wordt; en
- duurzaam werk wordt gestimuleerd.

Om deze doelen te kunnen bereiken is op een aantal punten een wetswijziging nodig. Dit geldt voor:

- het harmoniseren van het aanbod van ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking;
- het opnemen van een expliciete aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning op maat;
- vereenvoudiging van de loonkostensubsidie;
- de vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie;
- een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking en de bevoegdheid voor gemeenten om andere jongeren als dat nodig is tijdens de zoekperiode van 4 weken ondersteuning te bieden.

Daarnaast is met de vierde nota van wijziging aan het wetsvoorstel Uitvoeren breed offensief ook de wijziging van de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm toegevoegd. Deze wordt verhoogd van 21 naar 27 jaar.
Enkele voorstellen zijn en worden ook in lagere regelgeving en in de uitvoering uitgewerkt. Deze handreiking bevat een uitwerking van verschillende van deze wetswijzigingen.

Wijziging studietoeslag

Bij het breed offensief hoort ook de wijziging van de studietoeslag. Studenten die als rechtstreeks gevolg van een ziekte of gebrek structureel niet in staat zijn om naast de studie inkomsten te verwerven, kunnen recht hebben op een leeftijdsafhankelijk minimumbedrag per maand. Deze wijziging is via de Verzamelwet 2022 per 1 april 2022 ingevoerd in de Participatiewet. De studietoeslag is niet opgenomen in deze handreiking.

Ziekmelding en loonkostensubsidie

Een van de doelen uit het breed offensief betreft het wegnemen van administratieve knelpunten bij de no-riskpolis/ziekmelding. In dit verband hoeven werkgevers een ziekmelding van een werknemer die werkt met loonkostensubsidie sinds 1 januari 2022 niet meer door te geven aan de gemeente. Sinds die datum loopt ook bij ziekte de loonkostensubsidie door. Alleen voor het niet-subsidiabele deel ontvangt de werkgever nog een ziektewetuitkering van UWV. Ook deze wetswijziging is niet opgenomen in deze handreiking.

Leeswijzer

In deze handreiking worden de verschillende wetswijzigingen in 4 hoofdstukken uitgewerkt. De wijzigingen zijn gebundeld in hoofdstukken over:

1. het aanbod van ondersteuning van gemeenten aan werknemers met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, de verordeningsplicht en de aanvraagmogelijkheid;
2. de reikwijdte en de (administratieve) uitvoering van de loonkostensubsidie;
3. een extra vrijlating van inkomsten voor werknemers met een arbeidsbeperking; en
4. de verschillende wijzigingen die betrekking hebben op jongvolwassenen tot 27 jaar.

In elk hoofdstuk komt aan bod:

- de wetswijziging;
- de achtergrond hiervan;
- wat er van de gemeente wordt verwacht;
- welke beleidsruimte de gemeente heeft; en
- praktische informatie en tips voor de uitvoering (bij enkele onderwerpen ook in de vorm van een stappenplan).

In de bijlagen staat een praktische uitwerking van enkele wijzigingen en modelbrieven.

NB: Waar in deze handreiking hij staat wordt ook zij of het bedoeld.

1 Ondersteuningsaanbod en verordening

In de huidige Participatiewet zijn kaders gegeven om ondersteuning op maat te bieden. De ene gemeente is hierin proactief en op een breed terrein aan de slag, de andere is terughoudender. Er zijn daarom grote verschillen tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV. Hierdoor worden kansen gemist voor duurzame plaatsingen van mensen met een beperking.
De voorstellen uit het breed offensief bieden meer houvast en regie aan werkgevers en werknemers. Deze moeten elkaar makkelijker kunnen vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten. Kwalitatief goede werkgeversdienstverlening en goede samenwerking in de arbeidsmarktregio's tussen gemeenten onderling en gemeenten en UWV zijn van groot belang.

Het breed offensief zorgt voor meer waarborgen in de wet, gericht op passende ondersteuning van mensen met een beperking. Het is van belang dat ondersteuning die nodig is wordt geboden, de wijze waarop deze wordt geboden is ter beoordeling van gemeenten. Daarom wordt in de Participatiewet een verordeningsplicht opgenomen waarin het ondersteuningsaanbod van de gemeente wordt uitgewerkt. En er komt een expliciet aanvraagrecht voor die persoonlijke ondersteuning op maat, gecombineerd met een onderzoeksplicht voor de gemeente.

1.1 Wetswijzigingen en verordening

Om persoonlijke ondersteuning te verbeteren en knelpunten hierbij weg te nemen worden in de Participatiewet de volgende wijzigingen opgenomen:

- een aanscherping van de verordeningsbepaling met betrekking tot persoonlijke ondersteuning en andere werkvoorzieningen;
- de mogelijkheid voor lagere regelgeving als dat nodig is;
- de mogelijkheid voor een (aspirant) werkgever of (aspirant) werknemer uit de gemeentelijke doelgroep om een aanvraag bij de gemeente in te dienen voor ondersteuning op maat.

Maatwerk

De gemeente vermeldt in een verordening het aanbod van werkvoorzieningen, met in elk geval de in de wet vermelde soorten ondersteuning. Dit onderdeel in de wet is, net als andere, niet bedoeld om op voorhand begrenzingen aan te geven, maar om transparant te zijn over het gevarieerde aanbod van ondersteuning dat beschikbaar is.
Het uitgangspunt is maatwerk, afgestemd op de individuele behoefte en mogelijkheden van de werknemer met een arbeidsbeperking. Maatwerk is nodig omdat die behoeften en mogelijkheden van mensen met een beperking en van (aspirant) werkgevers sterk kunnen verschillen. Om maatwerk te kunnen leveren moet het aanbod van instrumenten voldoende gevarieerd zijn. Dit aanbod kan vervolgens worden toegesneden op wat in het individuele geval, gezien de behoefte van de werknemer met een arbeidsbeperking én de werkgever, nodig is.

Transparantie, eenduidigheid en harmonisering

Naast het belang van een gevarieerd aanbod om maatwerk te kunnen leveren zijn eenduidigheid en harmonisering van dit aanbod uitgangspunten van het wetsvoorstel. De aanscherping van de verordeningsbepaling geeft meer houvast en regie aan werkgevers en werknemers, en richting aan de inzet van professionals. Dit zorgt voor meer transparantie over het gevarieerde pakket van ondersteunende instrumenten die gemeenten kunnen aanbieden, met name voor werkzoekenden en werkgevers.

1.2 Aanbod voor ondersteuning in verordening

De gemeente geeft in een verordening aan welk gevarieerd aanbod voor ondersteuning beschikbaar is. Uitgangspunt is dat het aanbod alle vormen van persoonlijke ondersteuning bevat.

In artikel 8a, tweede lid, van de Participatiewet wordt een aantal onderdelen toegevoegd. Vanaf onderdeel d van dit tweede lid wordt nader gespecificeerd wat in ieder geval in de verordening moet worden opgenomen als het gaat om ondersteuning:

d. onder welke voorwaarden het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, die algemene bijstand ontvangt om op een proefplaats gedurende twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten;

e. met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, bedoeld in artikel 10, eerste lid:
   1°. de duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning en op welke wijze het college ervoor zorgdraagt dat die zowel in natura als door middel van subsidieverstrekking kan worden gerealiseerd;
   2°. welke kwaliteitseisen aan een persoon als bedoeld in artikel 10, derde lid, onderdeel a, worden gesteld en op welke wijze die eisen worden geborgd;

f. op welke wijze het college welke voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt die bestaan uit:
   1°. een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken;
   2°. een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische beperking;
   3°. een meeneembare voorziening voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen;

g. op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in:
   1°. integrale ondersteuning, en
   2°. voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk.

De aangepaste verordeningsplicht gaat mogelijk pas per 1 juli 2023 in. Dit geeft de gemeenten de tijd om de verordening vast te stellen en te implementeren.

Tip!
De VNG zal specifiek voor dit onderdeel de modelverordening re-integratie aanvullen met een aantal bepalingen in het kader van het breed offensief. Deze wordt naar verwachting eind 2022 gepubliceerd.

1.3 Proefplaats

Nieuw in de Participatiewet is de proefplaats. Deze wordt in artikel 6, onderdeel h als volgt gedefinieerd:

h. *Proefplaats: Het verrichten van onbeloonde werkzaamheden bij een werkgever voor een beperkte duur gericht op arbeidsinschakeling bij die werkgever.*

De proefplaats is een re-integratie-instrument waarmee uitkeringsgerechtigden hun kans op werk kunnen vergroten. Een specifiek kenmerk van de proefplaats is – zoals uit de definitie blijkt – dat deze met behoud van uitkering plaatsvindt met het oog op het aangaan van een dienstbetrekking bij die werkgever. De werkgever kan tijdens de proefplaatsing de potentiële werknemer beter leren kennen; de werknemer krijgt de kans werkervaring op te doen en heeft zo meer kans om een dienstverband te krijgen.
De proefplaats is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden in het kader van de Participatiewet, Ioaw en Ioaz, voor wie de arbeidsverplichting geldt en heeft een standaardtermijn van 2 maanden. Die termijn kan verlengd worden met maximaal 4 maanden.

Voorwaarden proefplaats in de verordening

In artikel 8a onder d is geregeld dat in de verordening opgenomen wordt:

- onder welke voorwaarden de gemeente iemand tijdelijk kan toestaan om met behoud van uitkering op een proefplaats te gaan werken;
- onder welke voorwaarden iemand voor een verlenging van 2 naar maximaal 6 maanden in aanmerking komt.

Daarnaast is het wenselijk om de verdere uitwerking van de proefplaats ook in de verordening op te nemen. Biedt in de verordening bijvoorbeeld ruimte aan:

- voorwaarden voor de inzet van een proefplaats;
- een plan van aanpak behorend bij de inzet van een proefplaats;
- afspraken met werkgevers; en
- voorwaarden voor de verlenging van de proefplaats.

Belangrijk is dat in de verordening de voorwaarden voor het bieden en benutten van een proefplaats zijn opgenomen, maar dat er ook ruimte blijft voor maatwerk. Hiervoor zou een zinsnede als ‘naar het oordeel van de gemeente’ gebruikt kunnen worden in de verordening.

Periode inzet proefplaats

De duur van een proefplaats is minimaal 2 en maximaal 6 maanden. Voor de mensen om wie het gaat moet die termijn beperkt zijn tot een reële termijn die gezien de omstandigheden en mogelijkheden van de werknemer nodig is. In de Participatiewet is uit oogpunt van harmonisatie aangesloten bij de periode die UWV in de uitvoeringspraktijk als uitgangspunt hanteert. De mogelijkheid tot verlenging biedt ruimte voor maatwerk.
Uiteraard moet er bij de uitwerking en inzet van de proefplaats aandacht zijn voor het risico dat de proefplaats betaald werk verdringt. De gemeente is verantwoordelijk om te borgen dat verdringing wordt voorkomen.

Tip!
Divosa heeft een handreiking geschreven over de wijze waarop gemeenten kunnen voorkomen dat de inzet van instrumenten voor arbeidstoeleiding van kwetsbare mensen ten koste gaat van het werk van anderen. De gemeente kan deze handreiking Verdringing voorkomen bij het bevorderen van arbeidsparticipatie gebruiken bij de nadere uitwerking van de proefplaats.

Combinatie van proefplaats en forfaitaire loonkostensubsidie

De combinatie van een proefplaats en daaropvolgende inzet van forfaitaire loonkostensubsidie is een knelpunt dat is benoemd door de Werkkamer. In de Werkkamer is afgesproken dat het onwenselijk is om een proefplaats en forfaitaire loonkostensubsidie achter elkaar toe te passen. In de modelverordening wordt een passage opgenomen die gemeenten kunnen gebruiken om de achtereenvolgende inzet van een proefplaats en forfaitaire loonkostensubsidie uit te sluiten. De intentie daarvan is dat na een proefplaats alleen loonkostensubsidie gebaseerd op een loonwaarde wordt ingezet of dat forfaitaire loonkostensubsidie wordt ingezet zonder een voorafgaande proefplaatsing.

Bestaande varianten van de proefplaats

Veel gemeenten hebben al een eigen aanbod dat op de, nu in de wet geregelde, proefplaats lijkt. Dit kan bijvoorbeeld een werkervaringsplaats of -plek zijn.
Biedt de gemeente al een eigen met de proefplaats vergelijkbaar re-integratie-instrument aan? Kijk dan goed wat het onderscheid is en vooral waar de overlap zit. Pas het aanbod aan, zodat overlap van voorzieningen zoveel mogelijk wordt voorkomen. Misschien is het mogelijk de al bestaande gemeentelijke werkervaringsvoorziening – al dan niet met enkele aanpassingen – om te zetten in proefplaatsen.

1.4 Persoonlijke ondersteuning

In artikel 10 van de Participatiewet wordt verduidelijkt wat onder persoonlijke ondersteuning wordt verstaan[1]:

[1] Lid 1 en 2 van artikel 10 van de Participatiewet worden niet gewijzigd in het kader van het breed offensief, en zijn daarom cursief vermeld.

1 *Personen die algemene bijstand ontvangen, personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt, personen met een nabestaandenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en niet-uitkeringsgerechtigden hebben, overeenkomstig de verordening, bedoeld in artikel 8a, aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling, waaronder persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, indien die persoon zonder die ondersteuning niet in staat zou zijn die taken te verrichten.*

2 *Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot een van de groepen, bedoeld in het eerste lid, behoren.*

3 De persoonlijke ondersteuning kan, afhankelijk van de omstandigheden van de persoon die de ondersteuning nodig heeft, gegeven worden door:
   - **a** een erkende deskundige die methodische ondersteuning biedt aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk; of
   - **b** een interne werkbegeleider die de werknemer dagelijks op het werk begeleidt.

4 Voor het oordeel of een voorziening voor de arbeidsinschakeling noodzakelijk is, in welke mate en voor welke duur, verricht het college onderzoek en neemt een besluit met inachtneming van de resultaten van het onderzoek.

5 Een persoon als bedoeld in het eerste of tweede lid, of een werkgever, kan bij het college een aanvraag indienen om gevolg te geven aan de aanspraak, bedoeld in het eerste lid.

6 Artikel 40, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, waarbij in het geval de werkgever een aanvraag doet als bedoeld in het vijfde lid, onder belanghebbende wordt verstaan de persoon ten behoeve van wie de aanvraag wordt gedaan.

De primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer ligt bij de werkgever. Een goede werkgever biedt de begeleiding en ondersteuning die van de werkgever verwacht mag worden. Voor mensen met een beperking geldt echter veelal dat zij meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben.
Gemeenten geven daarom in de verordening aan welk gevarieerd aanbod voor ondersteuning beschikbaar is (zie § 1.2). Uitgangspunt is dat het bij gemeenten beschikbare aanbod een vorm van persoonlijke ondersteuning moet bevatten. De verordening bevat in ieder geval regels voor de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning op de werkplek. Om aan te sluiten bij de mogelijkheden en behoeften van werknemers en werkgevers moet persoonlijke ondersteuning op de werkplek gevarieerd zijn.

Uit het nieuwe derde lid van artikel 10 blijkt dat de begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach niet identiek zijn; het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer en daarom als wettelijk begrip adequaat. Omwille van de transparantie wordt onderscheid gemaakt tussen twee vormen van persoonlijke ondersteuning; een jobcoach (onderdeel a) en een

intern werkbegeleider (onderdeel b). Het is aan de gemeente om te beoordelen welke vorm van ondersteuning bij welke werknemer passend is.

Jobcoach en interne werkbegeleider

Een jobcoach is een erkende deskundige die methodische ondersteuning biedt op de werkplek, aan mensen met een arbeidsbeperking én aan de werkgever. De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten of een gespecialiseerde jobcoach inhuren en die bij een werkgever inzetten. Het is ook mogelijk dat de werkgever een jobcoach inhuurt. Deze jobcoaches worden als externe jobcoach aangeduid. Het is tevens mogelijk dat de werkgever een eigen interne jobcoach in dienst heeft. Met name bij grotere werkgevers die meer mensen met een beperking in dienst hebben is dit het geval. In het algemeen geldt dat bij complexere beperkingen een meer gespecialiseerde jobcoach beschikbaar moet zijn. De persoonlijke begeleiding kan ook bestaan uit begeleiding door een directe collega bij de dagelijkse werkzaamheden. Deze collega's zijn geen jobcoaches, maar zijn wel personen die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen. Zij hebben bijvoorbeeld een zogenoemde 'Harrie Helpt-training' gevolgd. Hiermee kunnen collega's als interne werkbegeleiders worden opgeleid. Zo nodig kan een combinatie van een jobcoach en een interne werkbegeleider worden gefaciliteerd.

Kwaliteitseisen jobcoach

De verordening dient ook regels te bevatten over de kwaliteitseisen voor de jobcoach. Dit is een belangrijk onderdeel, omdat de kwaliteit een waarborg is voor een adequate inzet van een jobcoach. Hierbij valt te denken aan eisen wat betreft opleiding en ervaring, het beschikken over een certificaat of voldoen aan een keurmerk.

Tip!

De gemeente kan (waar mogelijk) aansluiten bij de kwaliteitseisen die UWV stelt aan een jobcoach. Deze kwaliteitseisen zijn te vinden op de website van Samenvoordeklant. Jobcoaches en -organisaties die erkend zijn en voldoen aan kwaliteitscriteria zijn onder andere te vinden:

- in het overzicht van UWV (UWV-jobcoaches.pdf);
- in het Nationaal Jobcoachregister van Blik op Werk en de Nederlandse Vereniging voor Support (NVS);
- bij brancheorganisatie OVAL; en
- bij beroepsorganisatie Noloc.

Duur en intensiteit van de ondersteuning

De gemeente neemt in de verordening regels op over de duur en de intensiteit van de ondersteuning. Het is daarbij van belang dat de inzet van persoonlijke ondersteuning, en daarmee de duur en intensiteit van de ondersteuning die op grond van de verordening beschikbaar is, goed wordt afgestemd op de behoefte van de werknemer.
In beginsel is de duur van persoonlijke ondersteuning dus begrensd in tijd. Er zijn echter ook mensen voor wie een langduriger ondersteuning nodig is. En voor mensen die

aangewezen zijn op beschut werk geldt vaak dat langdurige, intensieve ondersteuning wezenlijk is voor duurzaam werk.

De intensiteit van de ondersteuning kan na verloop van tijd afnemen. In het algemeen geldt dat iemand met een beperking in de eerste periode van een dienstverband meer ondersteuning nodig heeft en na verloop van tijd minder. Maar ook hiervoor geldt dat het aanbod dat beschikbaar is, moet worden toegesneden op de diversiteit die zich voordoet.

Subsidie voor persoonlijke ondersteuning

Voor de inzet van persoonlijke ondersteuning op de werkvloer kan de gemeente subsidie verstrekken aan de werkgever. Hiervoor neemt de gemeente beleid op in de verordening (art. 8a lid e, eerste onderdeel). Het moet hierbij gaan om subsidie voor begeleiding die noodzakelijk is omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren.
Werkgevers kunnen een aanvraag doen voor subsidie voor de interne jobcoach. De werkgever zal in dat geval voor elke werknemer apart een verzoek moeten indienen bij de gemeente waar de werknemer woont. Ook voor de inzet van een interne werkbegeleider kan de werkgever subsidie aanvragen. Bijvoorbeeld om deze werkbegeleider een training te laten volgen. Ook de werknemer zelf kan een verzoek voor subsidie indienen. De verordening zal in algemene zin regels moeten bevatten over de periode waarvoor subsidie voor een jobcoach of interne werkbegeleider verstrekt kan worden.

Tip!
Het is aan te raden om (waar mogelijk) ook voor de subsidieverstrekking aan te sluiten bij de richtlijnen van UWV. UWV heeft norm- en drempelbedragen voor vergoeding van werk- en vervoersvoorzieningen, waaronder voor interne en externe jobcoaches.

Als een gemeente subsidie verstrekt aan een werkgever voor de inzet van een interne jobcoach of werkbegeleider, is het mogelijk om op basis van het subsidierecht aanvullende verplichtingen te stellen bij de subsidieverstrekking. Hierbij kan gedacht worden aan verplichtingen die te maken hebben met het doel van de subsidie, zoals specifieke kwaliteitseisen, vaste tijden waarop een jobcoach of werkbegeleider beschikbaar is of het verplicht volgen van een (Harrie Helpt-)training.

Tip!
Subsidieverplichtingen kunnen worden opgelegd op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Titel 4.2 en artikelen 4:37, 4:38 en 4:39 van de Awb zijn relevant. VNG heeft een handreiking Basisbeginselen subsidierecht gepubliceerd met verwijzing naar deze artikelen.

1.5 Op werk gerichte voorzieningen

Gemeenten hebben de wettelijke taak mensen uit de Participatiewet te ondersteunen naar werk. Het betreft niet alleen uitkeringsgerechtigden maar ook niet-uitkeringsgerechtigden. In de Participatiewet is verder bepaald dat gemeenten hun re-integratiebeleid vastleggen in een verordening, waarbij zij ervoor moeten zorgen dat zij voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling evenwichtig verdelen over de mensen uit de doelgroep.

Met de wetswijziging wordt vastgelegd dat de gemeente in de verordening regels opneemt over de wijze van verstrekking van op werk gerichte voorzieningen of aanbodversterkende voorzieningen. Het gaat onder andere om:

- Intermediaire voorzieningen: dit zijn voorzieningen voor personen met een visuele of motorische beperking[2]. Bijvoorbeeld computervoorzieningen en hulpmiddelen. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn;
- Werkplekaanpassingen: er zijn 2 soorten werkplekaanpassingen:
  - A. Meeneembare voorzieningen zoals een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, etc. Deze voorzieningen worden toegekend aan de werknemer;
  - B. Niet-meeneembare voorzieningen zoals een aangepast toilet, een entree met een automatische deuropener of een traplift. Deze voorzieningen worden toegekend aan de werkgever; en
- Vervoersvoorzieningen om op de werkplek te kunnen komen: bijvoorbeeld een aangepaste fiets, een bruikleen-auto, kilometervergoeding, rolstoeltaxi of begeleidingskosten.

Op werk gerichte voorzieningen kunnen worden verstrekt in geld of in natura.

Tip!
Voorbeelden van de verschillende werkvoorzieningen staan in instrumentengids Dennis.nl. Voor vergoeding van deze voorzieningen kan de gemeente ook hier (waar mogelijk) aansluiten bij de normbedragen van UWV.

1.6 Aanvraag van ondersteuning

In de Participatiewet is in artikel 10, vijfde lid, expliciet de mogelijkheid opgenomen dat een persoon uit de gemeentelijke doelgroep óf diens (potentiële) werkgever een aanvraag bij de gemeente in kan dienen voor ondersteuning op maat, gericht op arbeidsinschakeling en die past bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer (zie § 1.4). Die

[2] Voorzieningen voor auditief beperkten worden door UWV verstrekt (art. 10g Pw). Er is een wetsvoorstel in voorbereiding om ook de beoordeling en verstrekking van voorzieningen voor visueel beperkten over te hevelen naar UWV. Dit wetsvoorstel wordt mogelijk eind dit jaar bij de Tweede Kamer ingediend. Beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2024 (zie Kamervragen en -antwoorden, 15 juni 2022).

aanvraagmogelijkheid ziet op de aanspraak uit het eerste lid en heeft daarom betrekking op de gehele doelgroep van de gemeente. De aanvraag kan betrekking hebben op de inzet van persoonlijke ondersteuning of op andere op werk gerichte voorzieningen (zoals vermeld in § 1.5).

Belanghebbende en medebelanghebbende

Het expliciet in de wet opnemen van de aanvraagmogelijkheid voor zowel werknemer als werkgever leidt ertoe dat gemeenten aandacht moeten besteden aan het belang voor beiden. Wanneer de werkgever een aanvraag voor ondersteuning indient, is de werknemer medebelanghebbende. In dit geval ontvangt de werkgever een besluit op de aanvraag in de vorm van een beschikking. Het is wenselijk dat de werknemer op de hoogte wordt gebracht van dit besluit, bijvoorbeeld met een informatieve brief met daarbij een kopie van de beschikking. Als medebelanghebbende heeft de werknemer bovendien bezwaar- en beroepsrecht en is het wenselijk dat hij hierop geattendeerd wordt (zie de modelbrieven in bijlage 3).

Aanvraag in woongemeente

De aanvraag wordt gedaan bij de gemeente waar de (aspirant-)werknemer woont (conform art. 10 lid 6 Pw, in verbinding met art. 40 e.v.). Wanneer de werkgever de aanvraag doet, gaat het daarom altijd om de woongemeente van de werknemer ten behoeve van wie de werkgever een voorziening aanvraagt. Vraagt een werkgever voor meerdere werknemers die in verschillende gemeenten wonen subsidie aan voor een interne jobcoach? Dan zal die subsidie bij verschillende gemeenten aangevraagd moeten worden. Dit geldt ook voor de aanvraag van loonkostensubsidie.

Aanvraag niet verplicht

De aanvraagmogelijkheid is geen verplichting tot aanvraag; de gemeente kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Als de gemeente in samenspraak met de mensen om wie het gaat zorgt voor een goede match met een werkgever met passende ondersteuning, hoeft het niet tot een aanvraag te komen. Maar als de gemeente hierin tekortschiet, kan van de aanvraagmogelijkheid gebruik worden gemaakt. Het bieden van een specifieke aanvraagmogelijkheid biedt daarnaast de ruimte voor eigen initiatief van de (aspirant) werknemer en de (aspirant) werkgever. Zowel bij een aanvraag als bij een ambtshalve toekenning van ondersteuning neemt de gemeente een gemotiveerd besluit.

1.7 Onderzoeksplicht gemeente

Met het vierde lid onder artikel 10 in de Participatiewet en de aanvraagmogelijkheid van het vijfde lid, wordt aangegeven dat de gemeente onderzoekt of – gezien de omstandigheden en mogelijkheden van de werknemer – een werkvoorziening noodzakelijk is en op welke wijze daarin het beste kan worden voorzien. Dit doet de gemeente zowel na een aanvraag als bij een ambtshalve beoordeling.

Het onderzoek naar de noodzaak om een voorziening gericht op de arbeidsinschakeling in te zetten, in welke mate en voor welke duur, omvat verschillende aspecten. Hierbij valt te denken aan:

- de werkplek en welke ondersteuning op de werkvloer noodzakelijk is;
- het bereiken van de werkplek en de vraag of hier een vorm van ondersteuning noodzakelijk is;
- de thuissituatie en eventueel aanwezige praktische belemmeringen om naar het werk te gaan.

Het is de vraag of de werknemer op zowel de werkplek, onderweg daarheen als thuis zelfstandig in staat is om datgene te doen wat van hem verwacht mag worden ten behoeve van zijn arbeidsinschakeling. Het ligt bovendien voor de hand dat de gemeente overlegt met de (aspirant) werknemer en de (aspirant) werkgever, en rekening houdt met hun wensen. Uit onderzoek blijkt dat een goede 'klik' met werkgever en werknemer bij het bieden van persoonlijke ondersteuning op de werkplek van groot belang is[3]. Het ligt dan ook in de rede dat gemeenten bij het bieden van ondersteuning rekening houden met de wensen van werknemer en werkgever.

Met betrekking tot loonkostensubsidie onderzoekt de gemeente wat de loonwaarde van de werknemer is. Daarnaast onderzoekt de gemeente welke ondersteuning verder nodig is en voor welke periode deze ondersteuning moet worden ingezet.
Als uit het onderzoek van de gemeente blijkt dat de inzet van persoonlijke ondersteuning of een andere voorziening noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling, wordt de voorziening toegekend. In artikel 10, vierde lid wordt duidelijk voorgeschreven dat de gemeente hierover een besluit neemt en – wanneer een voorziening noodzakelijk is – deze vervolgens verstrekt. Het besluit van de gemeente is een voor bezwaar vatbaar besluit.

Recht op ondersteuning

Op grond van de Participatiewet kan niet gesproken worden van een recht op een bepaalde, specifieke voorziening die zonder beoordeling door de gemeente kan worden opgeëist. Er is altijd een individuele beoordeling door de gemeente nodig. De behoeften en mogelijkheden van mensen met een beperking en van werkgevers kunnen sterk verschillen. Daarom moet er altijd een beoordeling van de individuele mogelijkheden plaatsvinden, om vast te stellen wat de ondersteuningsbehoefte is. Wel kan worden gesproken van een wettelijk recht op door de gemeente noodzakelijk geachte ondersteuning.

1.8 Integrale ondersteuning en voortzetting

De gemeente neemt in de verordening ook regels op over de samenwerking binnen het gehele sociaal domein, als dit nodig is voor een integrale ondersteuning (art. 8a lid 2 onder g Pw, zie § 1.2). Voor sommige mensen met een beperking volstaat het niet om alleen te kijken naar de werksituatie, maar is de thuissituatie ook van belang. De gemeente kan hierbij integraal beleid inzetten, ook met de middelen van de Wmo.

[3] 'Met de jobcoach lukt het wel!', De Beleidsonderzoekers in opdracht van SBCM en Cedris, oktober 2018.

De verordening bevat ook regels over het bieden van ondersteuning – als deze nodig is – bij de transities waar iemand met een beperking mee te maken kan krijgen. Dit kan het geval zijn bij de overgang van school naar werk, van werk met behulp van loonkostensubsidie of beschut werk naar regulier werk en andersom, als werk met minder ondersteuning toch niet haalbaar blijkt. De regels zien op een persoonlijke en 'warme' overdracht bij dergelijke overgangen. Dit komt er in de praktijk op neer dat er op dat moment contact is tussen de betrokken professionals. Een goede samenwerking en gedegen informatieoverdracht, bij voorkeur via een gesprek, zorgt ervoor dat ook in de gewijzigde situatie passende ondersteuning geboden kan worden.

Tip!
Sinds 2019 zijn het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Divosa en honderden professionals uit de gemeentepraktijk aan de slag met Simpel Switchen in de Participatieketen. Dit programma heeft als doel om drempels om aan het werk te gaan weg te nemen en het makkelijker te maken voor mensen om een stapje terug te doen als dat nodig is. Op de programmapagina zijn praktische tips en een stappenplan voor gemeenten te vinden.

2 Loonkostensubsidie

Wanneer een werkgever iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie in dienst neemt, kan hij bij de gemeente loonkostensubsidie aanvragen. De gemeente kan hiertoe ook zelf het initiatief nemen bij het matchen van een werknemer en een werkgever.
Loonkostensubsidie compenseert de werkgever in de loonkosten als hij een werknemer met een arbeidsbeperking en een verminderde arbeidsproductiviteit in dienst neemt.
Maar werkgevers ervaren administratieve rompslomp door verschillen tussen gemeenten op het gebied van het werkproces rondom loonkostensubsidie. Ook zijn er verschillen die worden veroorzaakt doordat gemeenten beleid rondom loonkostensubsidie en flankerend beleid op eigen wijze inrichten. Met maatregelen in wetgeving, lagere regelgeving en uitvoering wordt beoogd om onder andere de loonwaardebepaling uniformer te maken, de administratieve processen meer te stroomlijnen en de reikwijdte van de toepassing van loonkostensubsidie te verduidelijken.

2.1 Wetswijzigingen loonkostensubsidie

Door middel van enkele wijzigingen in de Participatiewet:

- vervalt de verordeningsplicht op grond van artikel 6, tweede lid, met regels over de wijze van het bepalen van de doelgroep loonkostensubsidie en de wijze van loonwaardebepaling;
- moet in de verordening bedoeld in artikel 8a, tweede lid vermeld worden welk administratief proces loonkostensubsidie de gemeente volgt;
- wordt de doelgroep voor loonkostensubsidie vergroot door de inzet ervan, met mensen die al werkzaam zijn, uit te breiden;
- komt er een expliciete mogelijkheid tot aanvragen van loonkostensubsidie door werkgever én werknemer;
- wordt een beslistermijn op die aanvraag toegevoegd; en
- wijzigt de verantwoordelijkheid van gemeenten bij verhuizing van de werknemer naar een andere gemeente.

Artikel 10d van de Participatiewet luidt per 1 juli 2023 als volgt:

Artikel 10d. Loonkostensubsidie

1 Indien een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, verleent het college ambtshalve dan wel op aanvraag van de werkgever of die persoon loonkostensubsidie aan de werkgever:
   a met inachtneming van het vierde lid, nadat het college eerst de loonwaarde van die persoon heeft vastgesteld en de dienstbetrekking tot stand komt, dan wel
   b met inachtneming van het vijfde lid, nadat het college in overleg met de werkgever heeft vastgesteld dat de vaststelling van de loonwaarde van die persoon achterwege kan blijven en de dienstbetrekking tot stand komt.

2 Het college verleent op aanvraag van de werkgever of werknemer, gedaan binnen zes maanden na het begin van de dienstbetrekking, in aanvulling op artikel 7, loonkostensubsidie als na vaststelling door het college blijkt dat de persoon met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon en die persoon in de periode van zes maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking:

a deelnam aan:

1°. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;

2°. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of

3°. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., eerste lid, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs; dan wel

b een persoon was als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a.

(leden 3 t/m 9 blijven ongewijzigd)

10 Indien een persoon in een dienstbetrekking waarbij loonkostensubsidie als bedoeld in dit artikel wordt verleend zijn woonplaats verplaatst naar een andere lidstaat van de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte of Zwitserland, wordt gedurende die dienstbetrekking onder college in dit artikel verstaan het college dat op grond van het eerste of tweede lid de loonkostensubsidie verleende.

(lid 11 blijft ongewijzigd)

12 De beschikking tot loonkostensubsidie wordt genomen binnen vijf weken:

a nadat de loonwaarde is vastgesteld, bedoeld in artikel 10d, eerste lid, aanhef en onderdeel a; of

b nadat is vastgesteld dat de vaststelling van de loonwaarde achterwege kan blijven, bedoeld in artikel 10d, eerste lid, aanhef en onderdeel b.

2.2 Aanvraag loonkostensubsidie

Tot nu toe verstrekt de gemeente op grond van de Participatiewet een werkgever loonkostensubsidie als die iemand in dienst neemt die behoort tot de doelgroep. In de praktijk zal de gemeente meestal contact leggen tussen een werkgever en een (potentiële) werknemer, zal de inzet van loonkostensubsidie besproken worden en ambtshalve (dus zonder aanvraag) verstrekt. Voor die situaties waarin een werkgever of (potentiële) werknemer van oordeel is dat inzet van loonkostensubsidie kan helpen bij een duurzame arbeidsinzet, maar waarin de gemeente niet het initiatief neemt, is nu in artikel 10d, eerste lid, een expliciete aanvraagmogelijkheid voor werkgevers en werknemers opgenomen. De gemeente moet op een aanvraag voor loonkostensubsidie een besluit nemen (art. 10d lid 12 Pw). De aanvraag en het besluit verstevigen de rechtspositie van de (potentiële) werknemer en werkgever.

Hier geldt, gelijk aan de aanvraag voor persoonlijke ondersteuning (zie § 1.6), dat de werkgever en de werknemer belanghebbende en medebelanghebbende kunnen zijn. Bij

een besluit moeten beiden geïnformeerd worden. Dit kan de gemeente doen met een beschikking voor de belanghebbende en een informatieve brief met daarbij een kopie van de beschikking voor de medebelanghebbende. De medebelanghebbende heeft bovendien bezwaar- en beroepsrecht. Het is wenselijk dat hij hierop geattendeerd wordt (zie de modelbrieven in bijlage 3).

2.3 Inzet loonkostensubsidie tijdens dienstverband

Inzet van loonkostensubsidie is op dit moment niet mogelijk voor mensen die al in dienstbetrekking werken en bij wie tijdens het werk blijkt dat zij een verminderde productiviteit per uur hebben. De werknemer behoort immers – wanneer hij zonder voorziening vanuit de Participatiewet werkt – niet meer tot de doelgroep aan wie de gemeente ondersteuning moet bieden. Een uitzondering hierop is gemaakt voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding van het mbo, die al zijn gaan werken bij een werkgever. Het gaat hierbij om kwetsbare jongeren die binnen een periode van 6 maanden na het verlaten van de school de overgang naar werk hebben gemaakt.

Het kan ook in andere situaties nodig zijn om tijdens het dienstverband alsnog loonkostensubsidie in te zetten. Het gaat dan om mensen die door de gemeente aan passend werk zijn geholpen, maar die kort na de start in een dienstbetrekking alsnog verminderd productief blijken te zijn en met voltijds werk niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Als werkgevers niet worden gecompenseerd voor de later gebleken verminderde productiviteit, bestaat het risico dat zij het arbeidscontract met de werknemer niet verlengen of voortzetten. Een terugval in de bijstand ligt dan voor de hand.
Het is belangrijk om te zorgen dat deze mensen hun werk kunnen behouden. Daarom wordt in artikel 10d, lid 2, onder a en b, de mogelijkheid gecreëerd om alsnog loonkostensubsidie in te zetten. Werkgevers en werknemers kunnen hier binnen 6 maanden na de start van het dienstverband om verzoeken. Deze termijn sluit aan bij de maximale termijn waarover forfaitaire loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Deze periode van 6 maanden is voldoende om een goed beeld te krijgen van de vaardigheden en capaciteiten van een werknemer.
De gemeente zal bij een dergelijke aanvraag vast moeten stellen dat de betrokken werknemer met voltijds werk niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en kan alleen op basis van een loonwaardebepaling loonkostensubsidie verstrekken. Forfaitaire loonkostensubsidie is in dit geval dus niet mogelijk.

2.4 Hoogte en uitbetaling

De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met de werkgeverslasten (23,5%). Wanneer iemand in deeltijd werkt, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie naar rato verminderd. De loonkostensubsidie kan nooit méér bedragen dan 70% van het minimumloon.

Het aantal uren in een arbeidsovereenkomst is een zaak van werkgever en werknemer en wordt in overleg bepaald. De gemeente kan mensen uit de doelgroep loonkostensubsidie die een contract voor een deeltijdbaan kunnen krijgen niet bij verordening uitsluiten. Het is voor de gemeente ook niet mogelijk om slechts voor een deel van de overeengekomen arbeidsuren loonkostensubsidie te verstrekken en voor een ander deel niet.

Wat betreft de uitbetaling van de loonkostensubsidie is in artikel 7 van het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoeslag Participatiewet 2021 bepaald dat de gemeente de loonkostensubsidie uitbetaalt 'uiterlijk op de laatste werkdag voorafgaand aan de 21e dag van de maand waarin het werk is verricht'. Dit geeft de werkgevers de zekerheid dat de loonkostensubsidie voor de werknemer binnen is op de dag dat deze zijn loon krijgt. Bij de meeste werkgevers zal de salarisbetaling tussen de 21e en de 25e van de maand plaatsvinden.

2.5 Beslistermijn

Het nieuwe lid 12 onder artikel 10d van de Participatiewet geeft een beslistermijn waarbinnen de beschikking tot loonkostensubsidie moet worden genomen. Die beslistermijn is 5 weken nadat de loonwaarde is vastgesteld of nadat is bepaald dat de loonwaarde niet hoeft te worden vastgesteld. Het gaat hierbij alleen om het besluit tot de (toekenning of afwijzing van de) loonkostensubsidie en niet over het daaraan voorafgaande proces. Zo kan bijvoorbeeld eerst sprake zijn van een proefplaats. Is de periode van de proefplaats afgerond en is de loonwaarde bepaald? Dan moet een termijn van maximaal 5 weken voldoende zijn om een definitief besluit over de loonkostensubsidie te nemen. Ook als in overleg met de werkgever wordt besloten om te starten met een forfaitaire loonkostensubsidie, moet een termijn van 5 weken voldoende zijn.

2.6 Loonkostensubsidie bij verhuizing

Door een wijziging van artikel 10d, tiende lid, van de Participatiewet ligt de verantwoordelijkheid voor de verstrekking van loonkostensubsidie bij verhuizing van de werknemer naar een andere gemeente bij die nieuwe gemeente. In de wet wordt nu geregeld dat de verantwoordelijkheid voor de loonkostensubsidie alleen bij de oude gemeente blijft als de werknemer naar het buitenland, bijvoorbeeld naar België of Duitsland, verhuist.
Door deze wijziging ligt de verantwoordelijkheid voor alle voorzieningen bij één gemeente: dit is de gemeente waar iemand woont. Dit voorkomt onduidelijkheid en misverstanden. De nieuwe woongemeente staat dichtbij de belanghebbende en kan op dat moment het beste beoordelen wat iemand nodig heeft. Aangezien het bepalen van de loonwaarde en de procedure daarbij (zoveel mogelijk) geüniformeerd is, zal de nieuwe gemeente – als de dienstbetrekking ongewijzigd blijft bij de verhuizing – uitgaan van de bestaande loonwaarde, tot het moment waarop naar het oordeel van de loonwaardedeskundige een nieuwe loonwaardebepaling moet plaatsvinden.

Verhuizing werknemer naar een andere gemeente

Verhuist de werknemer binnen Nederland naar een andere gemeente? Dan moet het verstrekken van de loonkostensubsidie worden overgenomen door de nieuwe woongemeente. Dit vraagt om aandacht en actie vanuit de gemeente.
Onderstaand stappenplan geeft weer hoe de gemeente dit kan doen. Hierbij is gemeente A de oude gemeente, waar de werknemer heeft gewoond en waar de loonkostensubsidie initieel is verstrekt. Gemeente B is de gemeente waar werknemer naartoe is verhuisd. Uitgangspunt is directe overdracht van de loonkostensubsidie na inwerkingtreding van de wetswijziging. Er is geen sprake van overgangsrecht.

1. Gemeente A controleert van alle verstrekkingen loonkostensubsidie of de werknemer nog steeds woonachtig is in de eigen gemeente. Met behulp van specifiek lijstwerk kan dit waarschijnlijk geautomatiseerd uit de uitkeringsadministratie worden geselecteerd. Er zijn verschillende uitkomsten mogelijk:
    - Werknemer is nog steeds woonachtig in de gemeente A. Er hoeft geen vervolgactie te worden uitgezet.
    - Werknemer is woonachtig in het buitenland. Als dit een land in de EU, EER of Zwitserland betreft blijft er recht op loonkostensubsidie en blijft gemeente A dit verstrekken. Zie ook ‘Verhuizing naar een andere lidstaat’ hieronder.
    - Werknemer is woonachtig in een andere Nederlandse gemeente (‘gemeente B’). Er moet een vervolgactie worden uitgezet. Zie stap 2.
2. Werknemer is verhuisd en inmiddels woonachtig in een andere Nederlandse gemeente. Gemeente A moet het verstrekken van de loonkostensubsidie overdragen aan gemeente B. Dit vraagt om een aantal acties vanuit gemeente A en gemeente B. Deze acties zijn opgenomen in onderstaande tabel.

	Wie?	Wat?	Doen	Meer informatie
1	Gemeente A	Beëindigen verstrekking loonkostensubsidie	Beschikking versturen naar werkgever en brief naar werknemer	Zie de modelbrieven en -beschikkingen in bijlage 3
2	Gemeente A	Warme overdracht naar gemeente B*	Verzorg een warme overdracht naar gemeente B	O.g.v. art. 67 lid 1 onder c PW mag het college gegevens verstrekken aan andere gemeenten t.b.v. de uitvoering van deze wet
3	Gemeente B	Toekennen verstrekking loonkostensubsidie	Beschikking versturen naar werkgever en brief naar werknemer	Zie de modelbrieven en -beschikkingen in bijlage 3
4	Gemeente B	Organiseren ondersteuning op de werkplek	Onderzoek naar noodzaak van ondersteuning en/of voorzieningen op de werkplek en maak hierover afspraken met werkgever/werknemer	Paragraaf 1.7.

Bij de ‘warme’ overdracht van gemeente A naar gemeente B zijn de rapportage behorende bij de meest recente loonwaardebepaling, de arbeidsovereenkomst en de oorspronkelijke beschikking relevant om over te dragen.

Tip!
De aanpassing van artikel 10d, tiende lid, van de Participatiewet, zal leiden tot overdracht van verstrekte loonkostensubsidies tussen gemeenten. Dit zal in de praktijk vragen opleveren. Een aantal voor de hand liggende vragen zijn uitgewerkt in bijlage 1.
Modelbrieven voor loonkostensubsidie bij verhuizing voor zowel de werkgever als de werknemer staan in bijlage 3.

Verhuizing werknemer naar een andere lidstaat

Verhuist de werknemer naar een andere lidstaat van de EU, EER of Zwitserland en blijft de dienstbetrekking in Nederland in stand? Dan moet de loonkostensubsidie volgens het gewijzigde lid 10 van de Participatiewet worden gecontinueerd. Dit is vanwege het recht van vrij verkeer van werknemers die in een andere lidstaat van de EU, EER of Zwitserland gaan wonen, maar blijven werken bij hun in Nederland gevestigde werkgever. Dit geldt ook voor andere ondersteuningsvoorzieningen dan de loonkostensubsidie. De uitvoering zou anders in strijd zijn met artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en artikel 7 van Verordening nr. 492/2011 van de Europese Unie. Aangezien die Verordening zich richt op het continueren van de voorzieningen, ligt het voor de hand dat de gemeente die de voorzieningen heeft toegekend hier ook verantwoordelijk voor blijft. De betaling van de loonkostensubsidie aan de werkgever waarmee die dienstbetrekking is overeengekomen, is daarmee de verantwoordelijkheid van de gemeente die de loonkostensubsidie al verleende.

Werkgever in een andere lidstaat

Loonkostensubsidie kan ook worden toegekend en betaald aan een werkgever die in een andere lidstaat van de Europese Unie is gevestigd. Dit is mogelijk wanneer zijn werknemer in Nederland woont. De gemeente die de loonkostensubsidie verleent, blijft na aanvang van de dienstbetrekking verantwoordelijk (zolang de dienstbetrekking duurt) voor de doelgroepvaststelling, de periodieke loonwaardebepaling en de vaststelling van de loonkostensubsidie. Uiteraard gelden voor de toekenning van loonkostensubsidie dezelfde voorwaarden als wanneer werkgever en werknemer in Nederland zijn gevestigd.

2.7 Het administratieve proces loonkostensubsidie

Het nieuwe artikel 8a, tweede lid, onder c, van de Participatiewet, voorziet er in dat de gemeente in de verordening de wijze waarop het administratieve proces voor het verstrekken van loonkostensubsidie wordt vormgegeven, opneemt. Door het vastleggen van het proces weten werkgevers beter waar ze aan toe zijn. In de verordening hoeft het administratieve werkproces niet helemaal beschreven te worden, maar moet wel staan vermeld welk proces gevolgd wordt. Bijvoorbeeld met een verwijzing naar het preferente werkproces loonkostensubsidie, als de gemeente dat heeft geïmplementeerd. Het werkproces kan eventueel als bijlage bij de verordening worden gevoegd.

De gemeente heeft de ruimte om – binnen de kaders van de Participatiewet en van de Awb – een eigen proces te hanteren. Het verdient in dat geval aanbeveling om in de verordening toe te lichten waarom en in hoeverre van het preferente werkproces wordt afgeweken.

Tip!
Heeft de gemeente (nog) niet het preferente werkproces loonkostensubsidie geïmplementeerd? Kijk dan eens op Samenvoordeklant.nl voor informatie en een visualisatie van dit werkproces. Achtergrondinformatie en uitleg over het preferente werkproces staat ook op De Normaalste Zaak.nl.

2.8 Beoordelingsruimte bij loonkostensubsidie

De wet biedt gemeenten geen ruimte om van de wettelijke bepalingen af te wijken. Bijvoorbeeld door bij verordening te regelen dat:

- alleen loonkostensubsidie wordt toegekend aan mensen met een loonwaarde vanaf 60% of tot 80% van het minimumloon;
- een loonwaarde van minder dan 50% gelijk te stellen aan de loonkostensubsidie voor een werknemer met een loonwaarde van 50%; of
- door niet-uitkeringsgerechtigden categoriaal uit te zonderen.

Het is dus niet de bedoeling dat gemeenten begrenzingen stellen aan de doelgroep loonkostensubsidie. Om die reden wordt de plicht om als gemeente bij verordening regels te stellen (art. 6 lid 2 Pw) over de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, geschrapt. Tevens komt de verordeningsplicht over de methode van loonwaardebepaling te vervallen, omdat er sinds 1 juli 2021 nog maar één wijze voor de loonwaardebepaling geldt.

Een verordeningsverplichting is niet nodig, maar het schrappen van artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet, betekent niet dat hierover niets kan worden vastgelegd. Het kan bijvoorbeeld wel wenselijk zijn om in een verordening of in beleidsregels vast te leggen hoe beoordeeld wordt of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Te denken valt aan een bepaling dat de gemeente een externe partij kan vragen dit te beoordelen.

3 De nieuwe vrijlatingsregeling

De Participatiewet heeft een complementair karakter en is aanvullend op eigen middelen. Daarom worden vermogens- en inkomensbestanddelen waarover een uitkeringsgerechtigde kan beschikken tot de middelen gerekend. Hierop is in de wet een aantal uitzonderingen vastgelegd in de vorm van vrijlatingen (art. 31 lid 2 Pw), mede om ervoor te zorgen dat werken loont.
Voor werknemers die vanwege een arbeidsbeperking tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en in deeltijd werken, loont werken nu onvoldoende. Zij zijn immers voor de aanvulling op het inkomen aangewezen op de Participatiewet. De huidige vrijlatingen zijn beperkt. Om ervoor te zorgen dat werken loont, ook voor werknemers die in deeltijd werken en aanvullende bijstand ontvangen en voor wie de werkgever loonkostensubsidie ontvangt, komt er een nieuwe vrijlatingsregeling. Ook wordt de mogelijkheid van het verstrekken van een vrij te laten stimuleringspremie uitgebreid.

3.1 Vrijlatingsregeling voor doelgroep loonkostensubsidie

In artikel 31, lid 2, onder z, van de Participatiewet, wordt geregeld dat ook een werknemer die met loonkostensubsidie in deeltijd werkt vanaf 1 januari 2023[4] in aanmerking kan komen voor een vrijlating van inkomsten.

De nieuwe vrijlatingsregeling in artikel 31, tweede lid, onder z:

- is bedoeld voor de werknemer die met loonkostensubsidie werkt;
- bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van € 155,56[5]. Dit percentage en maximumbedrag komen overeen met die in de vrijlating voor medisch-urenbeperkten;
- geldt alléén voor de inkomsten verdiend met de uren waarin met loonkostensubsidie wordt gewerkt;
- gaat in ná de periode van de reguliere vrijlating (art. 31 lid 2 onder n), maar vóór de eventueel van toepassing zijnde vrijlating voor alleenstaande ouders (art. 31 lid 2 onder r);
- geldt voor de duur van 12 maanden;
- heeft de mogelijkheid tot verlenging voor onbepaalde tijd (art. 31 lid 2 onderdeel aa);
- is ook van toepassing op jongeren onder de 27 jaar;
- kan worden toegepast voor beide partners als beiden aan alle voorwaarden voldoen.

Toepassing vrijlatingsregeling

Wanneer een werknemer vanuit de bijstandsuitkering met loonkostensubsidie gaat werken, kan hij in aanmerking komen voor deze nieuwe vrijlating. De gemeente past dan, als de werknemer 27 jaar of ouder is, eerst gedurende 6 maanden de algemene vrijlating van 25% van de inkomsten (art. 32 lid 2 onder n) toe. Daarna en aansluitend kan deze nieuwe vrijlating van 15% van de inkomsten worden toegepast.

[4] Ingangsdatum wijziging is onder voorbehoud van tijdige besluitvorming (zie voorwoord).
[5] Bedrag per 1 januari 2023.

Een groot deel van de werknemers die voor deze regeling in aanmerking kan komen, zal al korte of langere tijd werkzaam zijn. Mogelijk is voor hen de algemene vrijlating al (enige tijd geleden) toegepast. Om deze werknemers te motiveren om te blijven werken is het belangrijk dat de gemeente kijkt of voor hen de nieuwe vrijlatingsregeling kan worden toegepast. Deze vrijlating hoeft in deze situaties dus niet aansluitend op de algemene vrijlating te worden ingezet.

Tip!
Controleer welke werknemers, na inwerkingtreding van de wetswijziging, in aanmerking komen voor de nieuwe vrijlatingsregeling. De mogelijkheid bestaat dat dit deel van de doelgroep buiten het reguliere werkproces voor toekenning van deze nieuwe inkomstenvrijlating valt omdat zij al aan het werk zijn, de algemene vrijlating al is verlopen en zij om die reden niet via een reguliere route beoordeeld worden.

Vrijlating van inkomsten bij jongeren tot 27 jaar

Ook voor jongeren tot 27 jaar die werken met loonkostensubsidie geldt dat het vanwege hun arbeidsbeperking moeilijker is om aan het werk te blijven en uit de bijstand te stromen dan voor jongeren zonder een arbeidsbeperking. De nieuwe vrijlatingsregeling geldt – in lijn met de vrijlating voor jongeren met een medische urenbeperking – ook voor hen. Zij komen direct in aanmerking voor deze vrijlating, omdat de algemene vrijlating (art. 31 lid 2 onder n) niet op hen van toepassing is.

Incidentele inkomsten

Naast het reguliere inkomen uit arbeid, vallen ook inkomensbestanddelen zoals gratificaties, 13^{e} maand, bonussen en dergelijke onder deze en andere vrijlatingsregelingen. Wanneer met de vrijlating van 15% van het reguliere maandinkomen nog niet het maximumvrijlatingsbedrag per maand wordt bereikt, kan een dergelijke incidentele verhoging van het inkomen in de maand van uitkering tot dit maximumbedrag worden vrijgelaten. Wanneer er sprake is van incidentele inkomsten die betrekking hebben op een voorgaande periode, zal de hoogte van de vrijlating toegerekend moeten worden naar deze volledige periode.

3.2 Verlenging van de vrijlating

Het is niet de bedoeling dat de werknemer langer in de bijstand blijft dan gezien de situatie nodig is. Daarom is de nieuwe vrijlating tijdelijk van aard (12 maanden). Wel bestaat de mogelijkheid dat de gemeente deze vrijlating voor onbepaalde tijd verlengt (art. 31 lid 2 onder aa Pw). Dat kan alleen als ‘in de persoon gelegen factoren’ ervoor zorgen dat uitbreiding van uren (bijna) niet mogelijk is en de werknemer dus niet meer uren kán werken. Te denken valt aan praktische belemmeringen, zoals het niet beschikbaar zijn van noodzakelijk vervoer van en naar het werk of ontbreken van beschikbare hulp van derden bij de dagelijkse verzorging of het huishouden. Deze voorwaarden om meer uren aan het

arbeidsproces deel te nemen kunnen ontbreken. Met de verlenging van de vrijlating wordt er ook voor deze groep voor gezorgd dat werken langere tijd loont.

De gemeente beoordeelt na de eerste vrijlatingsperiode van 12 maanden of er sprake is van een situatie waarin uitbreiding van de uren niet of bijna niet mogelijk is. Als dit zo is, kent de gemeente een nieuwe vrijlating toe. Deze wordt voortgezet zolang de werknemer niet in staat is om meer uren te werken en uitbreiding van de deeltijduren dus niet mogelijk is.

De verlenging van de vrijlatingsregeling (art. 31 lid 2, onder aa):

- bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van € 155,56;
- is een vrijlating voor onbepaalde tijd;
- is aan de orde wanneer de vrijlating onder z voor de duur van 12 maanden is toegepast, en de gemeente na toetsing van de persoonlijke omstandigheden van oordeel is dat uitbreiding van werkuren op korte termijn niet van de werknemer verwacht kan worden; en
- kan alleen met een beschikking worden beëindigd.

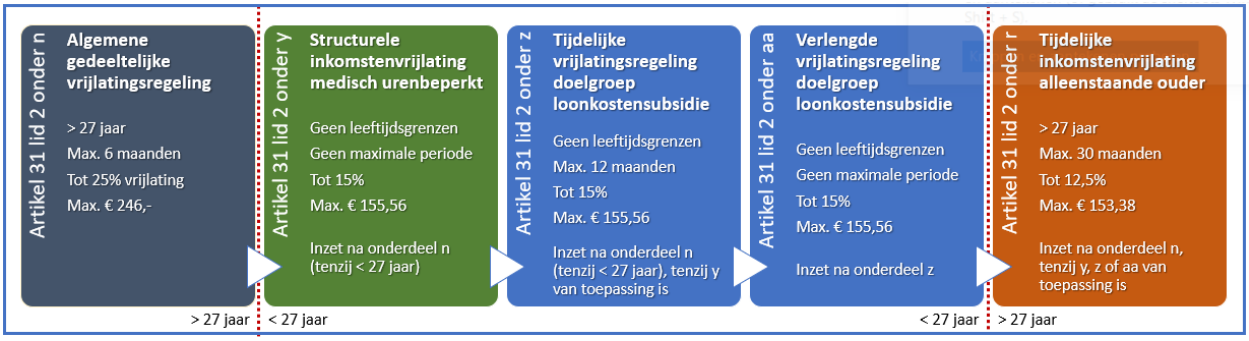
Hoe werkt de verlenging?

De gemeente beoordeelt na de vrijlatingsperiode van 12 maanden (art. 31 lid 2 onder z Pw) of er sprake is van een situatie waarin uitbreiding van de uren niet of bijna niet mogelijk is. Als dit zo is, verlengt de gemeente de vrijlating (art. 31 lid 2 onder aa Pw). Deze verlenging duurt zolang iemand naar het oordeel van de gemeente zijn uren niet kan uitbreiden gelet op de in de persoon gelegen omstandigheden.

Voor het formeel beëindigen van deze verlengde vrijlating toetst de gemeente of de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zijn veranderd en neemt een besluit, anders loopt de vrijlating door. Voor de werknemer geldt dat hij veranderde omstandigheden waardoor hij bijvoorbeeld meer kan werken, en andere persoonlijke omstandigheden moet melden aan de gemeente (art. 17 Pw). Denk bijvoorbeeld aan beschikbaarheid van extra zorg, extra hulp in de huishouding en/of vervoer, waardoor er tóch ruimte is voor urenuitbreiding. De gemeente toetst vervolgens of nog wordt voldaan aan de criteria van de vrijlating.
Hier is bij uitstek sprake van maatwerk, omdat de individuele praktische belemmeringen die de werknemer zal ervaren bij het uitbreiden van zijn werkuren, moeten worden beoordeeld. Dit vraag om overleg tussen betrokken partijen, zoals de werknemer en werkgever, de jobcoach en bijvoorbeeld de maatschappelijk werker. Voldoet de werknemer niet meer aan de voorwaarden van de vrijlating, dan beëindigt de gemeente de vrijlating en maakt dat kenbaar via een beschikking.

3.3 Volgorde nieuwe en bestaande vrijlatingsregelingen

Onderstaand schema laat de verschillende opeenvolgende vrijlatingsregelingen met voorwaarden en specificaties zien:



Het uitgangspunt is dat deze vrijlatingen - indien van toepassing - in bovenstaande volgorde ingezet worden. Deze volgorde geldt vanaf het moment van inwerkingtreding van de wetswijziging. In het geval dat er sprake is van een lopende inkomstenvrijlating alleenstaande ouder en er tevens recht blijkt te zijn op de (nieuwe) vrijlatingsregeling voor de doelgroep loonkostensubsidie, is deze nieuwe vrijlatingsregeling voorgaand. Na afloop van de vrijlatingsregeling doelgroep loonkostensubsidie en de eventueel verlengde vrijlatingsregeling en beëindiging daarvan, herleeft het recht op de resterende periode van de tijdelijke inkomstenvrijlating alleenstaande ouder.

3.4 Stappenplan uitvoering nieuwe vrijlatingsregeling

Om de uitvoering van de vrijlatingsregeling effectief uit te voeren, zijn onderstaande stappen van belang.

	Wat	Doen
1.	Bepaal wie voor de nieuwe vrijlating (art. 31 lid 2 onder z Pw) in aanmerking kan komen.	Selecteer de uitkeringsgerechtigden die in deeltijd werken met loonkostensubsidie. Het gaat hierbij om alle leeftijdsgroepen.
2.	Bepaal wie **direct** in aanmerking kan komen voor de nieuwe vrijlating.	Selecteer uit de doelgroep de jongeren tot 27 jaar. Selecteer uit de doelgroep de mensen waarbij eerder de algemene vrijlating gedurende 6 maanden is toegepast.
3.	Bepaal wie **later** in aanmerking kan komen voor de nieuwe vrijlating.	Selecteer uit de doelgroep de mensen waarbij op dit moment nog de algemene vrijlating wordt toegepast. Voer een herinnering op in het systeem als deze vrijlating stopt.
4.	Informeer de doelgroep over de nieuwe vrijlating van inkomsten.	Stem met de afdeling communicatie af op welke manier dit het beste kan plaatsvinden. Stuur bijvoorbeeld een brief mee met de eerste uitkeringsspecificatie waarop de vrijlating te zien is. Schriftelijke voorlichting bij voorkeur op A2/B1-niveau.
5.	Pas de vrijlating toe.	Laat 15% van de inkomsten vrij, tot een maximumbedrag van € 155,56 per maand en voor een periode van maximaal 12 maanden of zolang het contract loopt. Voer een hercontrole op in het systeem na 12 maanden.

6.	Hercontrole na 12 maanden: bepaal of de uitkeringsgerechtigde in aanmerking komt voor de verlenging van de vrijlatingsregeling (art. 31 lid 2 onder aa PW).	Bespreek met de uitkeringsgerechtigde of deze op korte termijn meer uren kan gaan werken. Beoordeel of dit gezien de persoonlijke omstandigheden naar verwachting mogelijk is. Zo niet, ken de verlenging van de vrijlatingsregeling voor onbepaalde tijd toe. Maak dit kenbaar via een beschikking. Vermeld hierin de hercontrole en de inlichtingenplicht. Voer een hercontrole op na x aantal maanden.
7.	Hercontrole na x aantal maanden: bepaal of de uitkeringsgerechtigde nog in aanmerking komt voor de verlengde vrijlating.	Bespreek met de uitkeringsgerechtigden of zijn situatie is gewijzigd. Beoordeel of urenuitbreiding gezien de persoonlijke omstandigheden naar verwachting op korte termijn mogelijk is. Is dit het geval? Beëindig de vrijlatingsregeling. Stuur een beschikking met einddatum en motivering. Is dit niet het geval? Stuur dan een brief over de ongewijzigde voortzetting.

4 Jongeren tot 27 jaar

Het is voor jongeren met een beperking extra lastig om de stap vanuit bijstand naar betaald werk te zetten. Het gaat om een kwetsbare doelgroep die zonder ondersteuning van gemeenten een geringe kans op arbeidsinschakeling heeft. Voorkomen moet worden dat deze kwetsbare jongeren de benodigde ondersteuning niet krijgen, geen stappen naar werk durven te zetten door financiële onzekerheden of buiten beeld raken van de gemeente. Ook moet worden voorkomen dat bijstandsgerechtigde ouders hun inwonende kind vanwege de kostendelersnorm de deur uitzetten op het moment dat dit kind 21 jaar oud wordt. Juist onder kwetsbare jongeren werkt dit dak- en thuisloosheid in de hand. Om die redenen wijzigt de Participatiewet op 3 punten:

- De vierwekenzoektermijn bij de aanvraag van bijstand vervalt voor jongeren met duidelijke arbeidsbeperkingen. Voor andere jongeren kan de gemeente tijdens deze 4 weken ondersteuning bieden wanneer de gemeente dit noodzakelijk vindt;
- Bij jongeren die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en die in deeltijd gaan werken mag een stimuleringspremie worden vrijgelaten;
- De leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm wordt verhoogd naar 27 jaar. Dit geldt voor de Participatiewet, Ioaw, Ioaz en het Bbz, en voor andere wetten in het sociaal domein zoals de Algemene nabestaandenwet en Toeslagenwet.

4.1 Geen zoektermijn voor kwetsbare jongeren

Op grond van de Participatiewet geldt voor jongeren tot 27 jaar een zoektermijn van 4 weken. Dat betekent dat een aanvraag voor inkomensondersteuning niet eerder dan 4 weken na de melding mag worden ingediend en door de gemeente in behandeling mag worden genomen. In deze weken moeten jongeren zich inspannen en een baan of opleiding zoeken. De bedoeling hiervan is om jongeren meer bewust te maken van hun eigen verantwoordelijkheid om een inkomen te verwerven, zodat zij minder snel een beroep doen op bijstand. Kwetsbare jongeren komen hierdoor echter vaak in de problemen.

De gemeente mocht kwetsbare jongeren op grond van de algemene zorgplicht al ondersteuning bieden bij het vinden van werk of opleiding vóórdat de zoektermijn verstreken was. Door een toevoeging aan artikel 41, vierde lid, van de Participatiewet is de zoektermijn voor bepaalde groepen jongeren tot 27 jaar helemaal niet meer van toepassing. Concreet gaat het om jongeren tot 27 jaar oud die:

- loonkostensubsidie ontvangen of tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren;
- een medische urenbeperking hebben; of
- tot een jaar voor de aanvraag van bijstand op het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs ingeschreven hebben gestaan. Dit geldt ook als zij voorafgaand aan de aanvraag al een baan hebben gehad.

Voor deze groepen jongeren geldt dat zij vanwege hun arbeidsbeperking minder kunnen werken dan de normale arbeidsduur of moeilijker aan het werk komen, en daardoor vaak aangewezen zijn op (aanvullende) bijstand. Zij kunnen voortaan direct na de melding een

aanvraag voor bijstand indienen. De gemeente kan deze aanvraag direct in behandeling nemen en daarmee zowel voorzien in ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als in inkomensondersteuning (bijstand).

Schoolverlaters en duur uitzondering

Bij de eerste melding voor een bijstandsuitkering is nog niet altijd bekend of de jongere een arbeidsbeperking heeft. Dit maakt het in de praktijk complex om te beoordelen of de zoektermijn van toepassing is. Om deze reden is de uitzondering op de zoektermijn niet alleen van toepassing op jongeren met een medische urenbeperking of jongeren die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, maar komen ook jongeren die ingeschreven hebben gestaan bij het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs hiervoor in aanmerking. De zoektermijn van 4 weken is het eerste jaar na het verlaten van school ook op hen niet van toepassing.

Vanaf de eerste aanvraag om bijstand geldt de uitzondering op de zoektermijn voor deze schoolverlaters tot een jaar na die aanvraag. Dit betekent dat wanneer zij gaan werken en vervolgens toch uitvallen én zich binnen een jaar na de eerste aanvraag opnieuw voor bijstand melden bij de gemeente, de zoektermijn nog steeds niet van toepassing is. Naar verwachting zal de gemeente in dit eerste jaar na de initiële melding kunnen vaststellen of de jongere daadwerkelijk tot de doelgroep loonkostensubsidie of medisch-urenbeperkten behoort. Als de eerste aanvraag voor bijstand meer dan een jaar geleden is, kan de jongere alleen worden uitgezonderd van de zoekperiode wanneer hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of medisch-urenbeperkten.

4.2 Vrijlating premie

De gemeente kan een premie verstrekken aan inwoners die vanuit de bijstandsuitkering gaan werken en uitstromen, of daarbij nog aanvullende bijstand nodig hebben. Een dergelijke premie is een stimulans voor de (ex-)uitkeringsgerechtigde om het werk te behouden. Deze stimulerings- of uitstroompremie kan op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet, worden vrijgelaten bij uitkeringsgerechtigden (Pw, IOAW, IOAZ) van 27 jaar en ouder. Met de toevoeging van onderdeel j aan artikel 31, lid 5 wordt het in het kader van het breed offensief mogelijk deze premie ook vrij te laten bij jongeren die met loonkostensubsidie werken en aanvullende bijstand ontvangen.

4.3 Wijziging kostendelersnorm

Uitkeringsgerechtigden binnen de Participatiewet, IOAW, IOAZ en het Bbz, die hun woning delen met medebewoners van 21 jaar en ouder ontvangen een uitkering volgens de kostendelersnorm. Hoe meer medebewoners er zijn om de woonkosten te delen, des te lager de bijstandsnorm. Het maakt hierbij niet uit of die medebewoners daadwerkelijk kunnen bijdragen in de kosten.
Uit onderzoek blijkt dat sinds de invoering van de kostendelersnorm in 2015, er in huishoudens met een bijstandsuitkering meer jongeren het ouderlijk huis verlaten als zij 21

jaar worden[6]. Dit heeft vaak een financiële reden; de ouders zijn bang om een lagere uitkering te krijgen, terwijl hun kind niet in staat is om bij te dragen in de woonkosten. Ouders sporen hun kind aan het huis uit te gaan. Dit werkt dak- en thuisloosheid onder een deel van die jongeren in de hand, met name onder kwetsbare jongeren. Daarom wordt de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm verhoogd naar 27 jaar. Deze wetswijziging moet ervoor zorgen dat ouders met een bijstandsuitkering geen inkomensonzekerheid ervaren zodra inwonende kinderen 21 jaar worden en dat daarmee dak- en thuisloosheid onder jongeren wordt verminderd.

Door de wetswijziging zijn huisgenoten tot 27 jaar niet langer van invloed op de hoogte van de bijstandsnorm van de uitkeringsgerechtigde(n). Dit was al het geval bij studenten en medebewoners jonger dan 27 jaar met een commercieel huurcontract, maar geldt vanaf 1 januari 2023[7] voor alle medebewoners tot 27 jaar. Omgekeerd geldt voor bijstandsgerechtigde jongeren tot 27 jaar dat hun huisgenoten van 27 jaar en ouder wél kunnen meetellen als kostendelende medebewoner. Het is en blijft mogelijk om maatwerk te bieden als de situatie daar om vraagt. Het uitgangspunt is het bieden van bestaanszekerheid van iedereen.

Tip!
In bijlage 2 is in tabellen weergegeven hoe de wijziging van de leeftijdsgrens van de kostendelersnorm voor 11 verschillende huishoudens uitwerkt. In bijlage 3 staan 3 modelbrieven die de gemeente kan gebruiken voor het informeren van de kostendelers en voor de wijziging van de norm.

Herbeoordeling kostendelersnorm

Deze wetswijziging vergt een herbeoordeling van de kostendelers in het bestand van de gemeente. Dit kan in het huidige bestand van gemeenten niet geautomatiseerd gebeuren omdat er, vanwege de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), geen gegevens zijn geregistreerd van medebewoners die geen uitkering ontvangen. Dit betekent dat de gemeente de bestanden handmatig moeten nakijken en beoordelen. Het Inlichtingenbureau is samen met gemeenten in gesprek om te bekijken hoe zij de huidige groep kostendelers van 21 tot en met 26 jaar in beeld kan brengen.

4.4 Stappenplan wijziging kostendelersnorm naar 27 jaar

Om de wijziging van de leeftijdsgrens in de kostendelersnorm effectief door te voeren, zijn de stappen in de hierna opgenomen tabel van belang.

[6] Samen onder dak, belemmeringen voor bijstandsgerechtigden om woonruimte te delen, Significant APE, augustus 2020.
[7] De ingangsdatum van deze wijziging is onder voorbehoud van tijdige besluitvorming (zie voorwoord).

	Wat	Doen
1.	Breng de huidige groep kostendelers in kaart (de doelgroep).	Vraag applicatiebeheer een lijst samen te stellen. *NB. Het Inlichtingenbureau (IB) is met gemeenten in gesprek of zij hierbij kan assisteren en zo ja hoe.*
2.	Bepaal per kostendeler de gevolgen voor de uitkering.	Stel per dossier een rapportage op en zet deze door naar de uitkeringsadministratie (UA). Ook als de uitkering niet wijzigt is het belangrijk dat te doen, zodat intern duidelijk is dat er een beoordeling heeft plaatsgevonden.
3.	Wijzigt de uitkeringsnorm als gevolg van de nieuwe leeftijdsgrens? Stuur een brief of beschikking naar de klant.	Zie de modelbrieven voor 2 opties: 1. een aankondiging dit jaar en een definitieve normberekening in 2023; of 2. een gepersonaliseerde vooraankondiging dit jaar met verwijzing naar de uitkeringsspecificatie van januari 2023 voor definitieve norm.
4.	Informeer de kostendelers voor wie de norm niet wijzigt.	Doe dit via een brief of ander communicatiekanaal. Gebruik hiervoor desgewenst de modelbrief en de voorbeeldsituaties. Deze informatie zorgt ervoor dat duidelijk is dat een beoordeling heeft plaatsgevonden en waarom er voor de klant niets wijzigt.
5.	Denk aan hercontroles als inwonende medebewoners 27 jaar worden.	Neem in de rapportage bij stap 2 een hercontrole op als een van de medebewoners 27 jaar wordt. Tenzij dit meer dan bijvoorbeeld 2 jaar duurt.
6.	Communiceer de wijziging van de kostendelersnorm ook naar andere afdelingen waar dit relevant voor is.	Een wijziging van de kostendelersnorm kan ook van invloed zijn op mogelijkheden rondom terugvordering, kwijtschelding van gemeentelijke belastingen en de hoogte van de toeslagen. Het is van belang om de wijziging ook intern aan andere afdelingen te communiceren.
7.	Informeer ook de overige uitkeringsgerechtigden over de wijziging in de leeftijdsgrens van de kostendelersnorm.	Stem met de afdeling communicatie af op welke manier dit het beste kan plaatsvinden. De wijziging is immers ook voor anderen van belang. Bijvoorbeeld voor uitkeringsgerechtigden met kinderen van bijna 21 jaar of tot 27 jaar en die het huis al uit zijn gegaan vanwege genoemde redenen. Of voor uitkeringsgerechtigden die erover denken iemand in huis te nemen met een crisisopvang. Loop de bestaande voorlichtingsteksten over de kostendelersnorm op de website of in foldermateriaal na, wijzig de leeftijd hierin en vul de informatie eventueel aan.

Bijlage 1: Praktijkvragen overdracht loonkostensubsidie bij verhuizing werknemer

Vraag 1

Mag de overdracht van verstrekking van de loonkostensubsidie van gemeente A naar gemeente B inhoudelijke gevolgen hebben?

Antwoord 1

Het is de bedoeling dat een verhuizing zo min mogelijk gevolgen heeft voor de verstrekking van de loonkostensubsidie. De loonwaarde en het moment van herbeoordeling blijven bij voorkeur hetzelfde. Aangezien het bepalen van de loonwaarde en de procedure daarbij (zoveel mogelijk) geüniformeerd is, kan de nieuwe gemeente – als de dienstbetrekking ongewijzigd blijft bij de verhuizing – uitgaan van de bestaande loonwaarde. Ook het door de oude gemeente vastgestelde moment van herbeoordeling kan overgenomen worden. Dit is met het oog op het vertrouwen van zowel werkgever als werknemer én het behouden van werk aan te bevelen.

In artikel 8a, tweede lid, onder c, van de Participatiewet, wordt aangegeven dat de gemeenteraad in zijn verordening opneemt op welke wijze het administratieve proces voor het verstrekken van loonkostensubsidie wordt vormgegeven. De gemeenteraad heeft de ruimte een eigen proces te hanteren. Hierbij beveelt de wetgever aan om het preferente werkproces te volgen. De wetgever beoogt hiermee uniformiteit en harmonisatie richting de werkgevers te realiseren. Volgt de gemeente een ander werkproces? Dan is het raadzaam om in de verordening toe te lichten waarom hiervoor gekozen is en in hoeverre van het preferente werkproces wordt afgeweken.

Vraag 2

Op grond van de Participatiewet moet regelmatig een herbeoordeling van de loonwaarde plaatsvinden. Het overdrachtsmoment van de ene naar de andere gemeente is hierbij mogelijk niet het meest geschikte moment. Wanneer vindt een nieuw meetmoment plaats en wat houdt regelmatige herbeoordeling precies in?

Antwoord 2

De Participatiewet geeft hier geen directe richtlijnen meer voor, behoudens de eis van artikel 10d, lid 6 dat bij aanvang van de dienstbetrekking wordt bepaald wanneer er een herbeoordeling wordt uitgevoerd. Bij een loonwaardemeting is het de bedoeling een inschatting te maken van het ontwikkelperspectief. Dit perspectief zal ook richting geven aan de vraag wanneer een herbeoordeling zinvol is. De vaststelling van de herbeoordeling kan de gemeente eenzijdig (ambtshalve) bepalen, maar niet voordat hierover zowel met de werkgever als de werknemer overleg heeft plaatsgevonden. Het gaat hier ook om een aspect dat onderdeel uitmaakt van de gemeentelijke besluitvorming, en is voor bezwaar en beroep vatbaar. Dat betekent ook dat het tijdstip van herbeoordeling aan werkgever en werknemer op schrift wordt medegedeeld.

Voor het bepalen van de termijn voor herbeoordeling van de loonwaarde wordt de term significante verandering in loonwaarde gehanteerd. Onder een significante verandering wordt een verandering van 10% of hoger in het loonwaardepercentage verstaan. In de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling wordt een advies voor de termijn van herbeoordeling van de loonwaarde benoemd. Dit advies luidt als het volgt:

- Binnen 6 maanden: onvoldoende ingewerkt en/of significante verandering in het loonwaardepercentage wordt verwacht.
- 6 maanden tot 1 jaar: na 1 jaar wordt significante verandering in het loonwaardepercentage verwacht.
- 1 tot 2 jaar: na 2 jaar wordt significante verandering in het loonwaardepercentage verwacht.
- Verwachting is dat het loonwaardepercentage ook na 2 jaar niet significant zal wijzigen.

Een herbeoordeling kan in sommige gevallen dus na 1 jaar zijn. In andere gevallen is een langere termijn goed te rechtvaardigen. Er moet ook rekening gehouden worden met het feit dat mensen minder kunnen gaan presteren als er bijvoorbeeld sprake is van een chronische ziekte. Als er voor iemand al 70% loonkostensubsidie betaald wordt en er is weinig perspectief, dan kan eens per 5 jaar ook.
Het is en blijft maatwerk en daarom zijn er geen wettelijke termijnen opgenomen.

Vraag 3

Gemeente A verstrekt op basis van de verordening een maandelijkse vergoeding voor een jobcoach aan een persoon die met loonkostensubsidie werkt. Nu gaat die persoon verhuizen. Moet de nieuwe gemeente deze voorziening overnemen?

Antwoord 3

De nieuwe gemeente zal in de praktijk, naast het verstrekken van de loonkostensubsidie en de herbeoordelingen, de afweging moeten maken of voorzieningen moeten worden voortgezet. Hierbij is aan te bevelen om, als de dienstbetrekking ongewijzigd blijft na de verhuizing, de bestaande inzet van ondersteuning te continueren. Dit met het oog op eenduidigheid, harmonisatie, vertrouwen vanuit werkgever en werknemer en het behouden van werk.

Het uitgangspunt binnen de Participatiewet is dat in beginsel maar één gemeente bevoegd is om deze voorzieningen te verstrekken, en wel de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft. Voor de voorzieningen die worden toegekend (zoals een jobcoach, werkplekaanpassingen, e.d.) is geen uitzondering gemaakt op genoemd uitgangspunt. Dat betekent dat de nieuwe gemeente aan zet is om de voorziening over te nemen. Hierbij is het van belang dat er sprake is van een warme overdracht van de oude naar de nieuwe gemeente.

Vraag 4

Gemeente A verstrekt loonkostensubsidie aan een werknemer in een beschutte werkomgeving. Hoe gaat de overdracht van gemeente A naar gemeente B in zijn werk

wanneer er sprake is van beschut werk? Kan gemeente B, wanneer zij in het lopende jaar al aan de doelstelling beschut werk hebben voldaan, besluiten de beschutte werkplek niet over te nemen en niet te financieren middels loonkostensubsidie, begeleidingskosten en werkplekvoorzieningen?

Antwoord 4

Als het beschutwerkdienstverband eindigt, is gemeente B verplicht een nieuwe beschutte werkplek te realiseren voor de werknemer (er is immers sprake van een positief advies beschut werk), aangenomen dat gemeente B nog niet aan de doelstelling beschut werk heeft voldaan. In dat geval betaalt de nieuwe gemeente de kosten van de nieuwe beschutte werkplek. Als gemeente B de doelstelling voor het beschut werk al heeft bereikt in dat jaar, dan bestaat de kans dat betrokkene op een 'wachtlijst' komt en kan hij wellicht het jaar daarop in aanmerking komen voor een beschutte werkplek bij gemeente B. In het kader van nieuw beschut werk is het aan de gemeente zelf om te bepalen hoe zij omgaat met de wachtlijst.

In het geval een beschutte werknemer verhuist naar een andere gemeente en hij blijft werken in het beschutwerkdienstverband, dan wordt die nieuwe gemeente verantwoordelijk voor de loonkostensubsidie en de overige voorzieningen.

Vraag 5

De plicht om als gemeente bij verordening regels te stellen over de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, vervalt. Dit wordt gedaan vanuit het oogpunt om geen begrenzingen te stellen aan de doelgroep loonkostensubsidie. Als gemeente willen wij het gebruik van loonkostensubsidie juist stimuleren en een zo breed mogelijke doelgroep benaderen. Zo willen we iedereen die langer dan een jaar bijstandsgerechtigd is tot de doelgroep voor loonkostensubsidie rekenen. Mogen wij de doelgroep om deze redenen juist breed afbakenen om te zorgen voor duidelijkheid binnen de eigen uitvoeringsorganisatie?

Antwoord 5

De doelgroepomschrijving is opgenomen in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Alleen deze personen kunnen aanspraak op de loonkostensubsidie zoals geregeld in artikel 10d (met financiering vanuit het Inkomensdeel). Het is ook nu al mogelijk om loonkostensubsidie te verstrekken, gefinancierd uit de middelen voor participatie, aan andere personen die buiten deze doelgroep vallen. Dit blijft zo. Randvoorwaarde daarvoor is dat de gemeenteraad dit regelt in de verordening als bedoeld in artikel 8a, eerste lid, onder a. Het is ook aan de raad om de inhoud van de te verstrekken subsidie te bepalen. Die kan overeenkomen met artikel 10d, maar ook afwijken (bijvoorbeeld een beperking in de tijd). Dat laatste ligt ook in de rede, omdat het immers om een andere doelgroep gaat.

De financiering van deze laatstgenoemde vorm van loonkostensubsidie is dus een andere, te weten de door de gemeenteraad ter beschikking gestelde middelen voor participatie.

Bijlage 2: Voorbeeldsituaties wijziging leeftijdsgrens kostendelersnorm

Door de wijziging van de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm per 1 januari 2023[8] zijn medebewoners jonger dan 27 jaar niet langer van invloed op de hoogte van de uitkering van bijstandsgerechtigden.
Hieronder zijn in 11 tabellen in verschillende situaties de gevolgen van deze wijziging in de kostendelersnorm voor bijstandsgerechtigden weergegeven[9]. In onderstaande voorbeelden zijn alle personen 21 jaar of ouder, geen student, is er geen sprake van een commercieel huurcontract of tijdelijke crisisopvang en hebben allen recht op bijstand.

Participatiewet

Tabel 1

2 alleenstaanden delen een huis (leeftijd)	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Persoon a (50)	50% (kdn 2 personen)	70% (norm alleenstaande)
Persoon b (26)	50% (kdn 2 personen)	50% (kdn 2 personen)
Totaal	100%	120%

Toelichting situatie per 1-1-2023
Persoon a ontvangt de norm voor een alleenstaande, zijn medebewoner telt niet meer mee als kostendeler. Voor persoon b wijzigt er niets. Zodra b 27 jaar wordt, is voor beiden de kostendelersnorm voor 2 personen weer van toepassing.

Tabel 2

3 alleenstaanden delen een huis (leeftijd)	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Persoon a (50)	43,3% (kdn 3 personen)	70% (norm alleenstaande)
Persoon b (26)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (kdn 2 personen)
Persoon c (25)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (kdn 2 personen)
Totaal	130%	170%

Toelichting situatie per 1-1-2023
Persoon a ontvangt de norm voor een alleenstaande. Persoon b en c delen de kosten met alleen persoon a. Dus de kostendelersnorm voor 2 personen is voor hen van toepassing.

[8] De ingangsdatum voor deze wijziging is onder voorbehoud van tijdige besluitvorming (zie voorwoord).
[9] Deze tabellen zijn gebaseerd op voorbeeldtabellen in de Vierde nota van wijziging, Kamerstuk 13-06-2022.

Tabel 3

3 alleenstaanden delen een huis (leeftijd)	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Persoon a (50)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (kdn 2 personen)
Persoon b (28)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (kdn 2 personen)
Persoon c (21)	43,3% (kdn 3 personen)	43,3% (kdn 3 personen)
Totaal	130%	143,3%

Toelichting situatie per 1-1-2023

Persoon a en b delen de kosten, persoon c is geen kostendeler meer. Voor a en b is de kostendelersnorm voor 2 personen van toepassing. Persoon c deelt de kosten met persoon a en b, dus voor c is de kostendelersnorm voor 3 personen van toepassing.

Tabel 4

3 alleenstaanden delen een huis (leeftijd)	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Persoon a (26)	43,3% (kdn 3 personen)	70% (norm alleenstaande)
Persoon b (23)	43,3% (kdn 3 personen)	70% (norm alleenstaande)
Persoon c (21)	43,3% (kdn 3 personen)	70% (norm alleenstaande)
Totaal	130%	210%

Toelichting situatie per 1-1-2023

Personen a, b, en c zijn geen kostendelers, voor allen geldt de norm voor een alleenstaande.

Tabel 5

Gezamenlijke hh met 1 medebewoner (leeftijd)	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Persoon a (50)	43,33% (kdn 3 personen)	50% (norm gehuwden)
Persoon b (47)	43,33% (kdn 3 personen)	50% (norm gehuwden)
Persoon c (26)	43,33% (kdn 3 personen)	43,33% (kdn 3 personen)
Totaal	130%	143,33%

Toelichting situatie per 1-1-2023

Persoon a en b zijn partners. Zij delen de kosten niet langer met persoon c, want die is jonger dan 27 jaar. Persoon a en b ontvangen gezamenlijk 100%. Voor persoon c wijzigt er niets.

Tabel 6

Gezamenlijke hh met 1 medebewoner (leeftijd)	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Persoon a (25)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (norm gehuwden)
Persoon b (23)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (norm gehuwden)
Persoon c (26)	43,3% (kdn 3 personen)	70% (norm alleenstaande)
Totaal	130%	170%

Toelichting situatie per 1-1-2023

Persoon a en b zijn partners en ontvangen gezamenlijk 100%. Zij delen de kosten niet langer met persoon c, want die is jonger dan 27 jaar. Persoon c heeft geen kostendelende medebewoners (persoon a en b zijn ook beiden jonger dan 27 jaar) en ontvangt de norm voor een alleenstaande.

Tabel 7a

Alleenstaande met 2 gehuwde medebewoners (leeftijd)	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Alleenstaande a (57)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (kdn 2 personen)
Partner b (23)	43,3% (kdn 3 personen)	43,3% (kdn 3 personen)
Partner c (28)	43,3% (kdn 3 personen)	43,3% (kdn 3 personen)
Totaal	130%	136,6%

Toelichting situatie per 1-1-2023

Persoon a is alleenstaande, personen b en c zijn partners. Voor persoon a geldt de kostendelersnorm voor 2 personen (A=2). Hij kan de kosten delen met persoon c (27 jaar of ouder), maar niet met b (jonger dan 27 jaar). Persoon b is in verband met de wijziging van artikel 19a, lid 1, aanhef, Pw vanaf 1 januari 2023 geen kostendelende medebewoner van persoon a meer.

Partners kunnen geen kostendelende medebewoners van elkaar zijn (art. 19a, lid 1, onderdeel a). Zij tellen wel beiden mee in factor A in de formule van artikel 22a lid 1 Pw. Bij de toepassing hiervan is dus eerst persoon b belanghebbende en c de echtgenoot, en andersom. De (samengestelde) gehuwdennorm is dan de optelsom daarvan (artikel 22 lid 2). Partners b en c kunnen de kosten delen met persoon a, dus is voor hen beiden de kostendelersnorm voor 3 personen van toepassing (A= 3).

Tabel 7b: Omgekeerde situatie tabel 7a

Gezamenlijke hh met 1 medebewoner (leeftijd)	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Partner a (28)	43,3% (kdn 3 personen)	43,3% (kdn 3 personen)
Partner b (23)	43,3% (kdn 3 personen)	43,3% (kdn 3 personen)
Alleenstaande c (57)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (kdn 2 personen)
Totaal	130%	136,6%

Wanneer de alleenstaande van 57 jaar bij de partners van 23 en 28 jaar zou komen wonen, is de uitkomst dezelfde. De alleenstaande gaat er t.o.v. de huidige situatie op vooruit, de partners gaan er t.o.v. de huidige situatie niet op achteruit.

Tabel 8

Gezamenlijke hh met 2 medebewoners	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Persoon a (50)	40% (kdn 4 personen)	50% (norm gehuwden)
Persoon b (47)	40% (kdn 4 personen)	50% (norm gehuwden)
Persoon c (26)	40% (kdn 4 personen)	43,33% (kdn 3 personen)
Persoon d (25)	40% (kdn 4 personen)	43,33% (kdn 3 personen)
Totaal	160%	186,66 %

Toelichting situatie per 1-1-2023

Persoon a en b zijn partners en ontvangen de gehuwdennorm. Persoon c en d zijn jonger dan 27 jaar. Voor hen geldt de kostendelersnorm voor 3 personen, zij kunnen de kosten delen met a en b. Zodra persoon c 27 jaar wordt wijzigt de situatie als in tabel 9 weergegeven.

Tabel 9

Gezamenlijke hh met 2 medebewoners waarvan 1 jonger dan 27 jaar	Huidige norm	Norm per 1-1-2023
Persoon a (50)	40% (kdn 4 personen)	43,33% (kdn 3 personen)
Persoon b (47)	40% (kdn 4 personen)	43,33% (kdn 3 personen)
Persoon c (27)	40% (kdn 4 personen)	43,33% (kdn 3 personen)
Persoon d (25)	40% (kdn 4 personen)	40% (kdn 4 personen)
Totaal	160%	170%

Toelichting situatie per 1-1-2023

Persoon a, b en c kunnen de kosten alleen met elkaar delen, dus geldt voor hen de kostendelersnorm voor 3 personen. Persoon d heeft 3 kostendelende medebewoners, dus is de kostendelersnorm voor 4 personen van toepassing.

IOAW en IOAZ

Tabel 10

2 alleenstaanden delen een huis (leeftijd)	Huidige grondslag/norm	Grondslag/Norm per 1-1-2023
Persoon a (58)	50% (kdn 2 personen)	70% (grondslag alleenstaande)
Persoon b (26)	50% (kdn 2 personen)	50% (kdn 2 personen)
Totaal	100%	120%

Toelichting situatie per 1-1-2023

Persoon a ontvangt de grondslag voor een alleenstaande, zijn medebewoner telt niet meer mee als kostendeler. Voor persoon b wijzigt er niets. Persoon b krijgt de kostendelersnorm in het kader van de Participatiewet, omdat hij op grond van leeftijd geen aanspraak maakt op IOAW/IOAZ.

Tabel 11

3 alleenstaanden delen een huis (leeftijd)	Huidige grondslag/norm	Grondslag/Norm per 1-1-2023
Persoon a (61)	50% (kdn grondslag)	70% (grondslag alleenstaande)
Persoon b (26)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (kdn 2 personen)
Persoon c (23)	43,3% (kdn 3 personen)	50% (kdn 2 personen)
Totaal	136,6%	170%

Toelichting situatie per 1-1-2023

Persoon a ontvangt de grondslag voor een alleenstaande, omdat persoon b en c beiden jonger zijn dan 27 jaar en niet meer meetellen voor de kostendelersnorm. Personen b en c ontvangen beiden 50% van de bijstandsnorm (Participatiewet), omdat zij de kosten kunnen delen met persoon a en op grond van hun leeftijd geen aanspraak maken op IOAW/IOAZ.

Bijlage 3: Modelbrieven en -beschikkingen

Inhoud

Beschikking 1: Beëindiging loonkostensubsidie na verhuizing en overdracht aan nieuwe woongemeente – werkgever ____ 43

Beschikking 2: Toekenning loonkostensubsidie nieuwe inwoner bij overdracht door oude gemeente – werkgever ____ 45

Brief 3: Beëindiging en overdracht loonkostensubsidie aan nieuwe gemeente – werknemer ____ 47

Brief 4: Toekenning loonkostensubsidie na overdracht door oude gemeente – werknemer ____ 48

Brief 5: Gepersonaliseerde vooraankondiging wijziging bijstandsnorm ivm kostendelersnorm naar 27 jaar ____ 49

Brief 6: Algemene vooraankondiging wijziging leeftijdsgrens kostendelersnorm naar 27 jaar ____ 50

Beschikking 7: Wijziging bijstandsnorm per 2023 ivm leeftijdsgrens kostendelersnorm naar 27 jaar ____ 52

Ondertekening document Clausuleserie OD ____ 54

Beschikking 1: Beëindiging loonkostensubsidie na verhuizing en overdracht aan nieuwe woongemeente – werkgever

Te gebruiken bij de wetswijziging per 1 juli 2023 en daarna bij verhuizing van een inwoner die werkt met lks en verhuist naar een andere gemeente.

Onderwerp: Overdracht loonkostensubsidie aan andere gemeente

Beste <@naam@>,

U heeft een werknemer in dienst voor wie we loonkostensubsidie verstrekken en die onlangs is verhuisd naar een andere gemeente. De gemeente <@naam_gemeente@> is bij verhuizing van een inwoner naar een andere gemeente <@door_een_wetswijziging_per_1_juli_2023@> niet meer verantwoordelijk voor de loonkostensubsidie voor deze inwoner. Wat dit betekent leest u in deze brief.

Gegevens werknemer
Het betreft de loonkostensubsidie voor:
Naam werknemer : <@naam _werknemer@>
Functie : <@functie_werknemer@>

Overdracht loonkostensubsidie
Volgens onze gegevens staat <@naam_werknemer@> per <@datum_uitschrijving_gemeente_brp@> ingeschreven in de gemeente <@naam_nieuwe_woongemeente@>. We zullen de verstrekking van de loonkostensubsidie daarom per <@1_juli_2023/datum_uitschrijving_brp@> beëindigen.

We dragen enkele gegevens van <@naam_werknemer@> over aan de gemeente <@naam_nieuwe_woongemeente@>. Het gaat hierbij <@onder_andere@> om de meest recente loonwaardebepaling, de arbeidsovereenkomst en toekenningsbeschikking loonkostensubsidie. We zullen de gemeente daarbij verzoeken de loonkostensubsidie op basis van de vastgestelde loonwaarde en het huidige dienstverband zo snel mogelijk toe te kennen en uit te betalen.

<@LKS_01@>

Wijzigingen doorgeven
Zijn er wijzigingen in het werk of het dienstverband van uw werknemer? Deze kunt u doorgeven aan de gemeente <@naam_nieuwe_woongemeente@>. Doe dit zo snel mogelijk nadat u van deze gemeente bericht heeft ontvangen over de loonkostensubsidie.

<@LKS_02-04@>

Heeft u vragen?
<@Eigen tekst gemeente of_OD_02a@>

Bent u het niet eens met dit besluit?
<@Eigen bezwaarclausule gemeente of_OD_05-05a@>

Met vriendelijke groet,
Namens de gemeente <@naam_gemeente@>

Juridisch kader:

- Participatiewet
  Met name artikel 10d en artikel 67 lid1 sub c
- Algemene wet bestuursrecht
  Met name artikel 6:5

Clausules (= optionele tekstblokken)

LKS 01 – Persoonlijke ondersteuning en werkvoorzieningen

Ondersteuning en werkvoorzieningen

<@Naam_werknemer@> maakt op dit moment gebruik van <@een_jobcoach/werkbegeleider/een_vervoersvoorziening_en/of_voorzieningen_op_de_werkplek@>. We zullen de gemeente <@naam_nieuwe_woongemeente@> vragen deze voorzieningen voort te zetten.

LKS 02 t/m 04 zijn te gebruiken bij verhuizingen na 1 juli 2023

LKS 02 – Terugvorderen loonkostensubsidie na verhuizing werknemer

Terugbetalen te veel uitbetaalde loonkostensubsidie

We beëindigen de verstrekking van de loonkostensubsidie met terugwerkende kracht per <@datum_uitschrijving_brp@>. Over de <@maand/maanden@> hebben we voor <@naam_werknemer@> al loonkostensubsidie verstrekt. Het gaat om een bedrag van in totaal € <@totaalbedrag_terugvordering_lks@>.
We verzoeken u dit bedrag ineens en vóór <@uiterste_betaaldatum@> aan ons terug te betalen. Dit kunt u doen door het over te maken op rekeningnummer (IBAN) <@rekeningnummer@> ten name van <@naam_afdeling_en_gemeente@>. Vermeld hierbij <@vermelding/kenmerk@>.

LKS 03 – Verrekenen loonkostensubsidie na verhuizing werknemer

Verrekenen te veel uitbetaalde loonkostensubsidie

We beëindigen de verstrekking van de loonkostensubsidie met terugwerkende kracht per <@datum_uitschrijving_brp@>. Over de <@maand/maanden@> hebben we voor <@naam_werknemer@> al loonkostensubsidie verstrekt. Het gaat om een bedrag van in totaal € <@totaalbedrag_terugvordering_lks@>.
We verrekenen dit bedrag met de loonkostensubsidie die we in <@periode/maand/maanden@> voor de volgende werknemer(s) zullen betalen: <@Toelichting_verrekening_werknemers_termijnen@>.

LKS 04 – Verrekenen loonkostensubsidie met andere gemeente na verhuizing werknemer

Verrekenen te veel uitbetaalde loonkostensubsidie

We beëindigen de verstrekking van de loonkostensubsidie met terugwerkende kracht per <@datum_uitschrijving_brp@>. Over de <@maand/maanden@> hebben we voor <@naam_werknemer@> al loonkostensubsidie verstrekt. Het gaat om een bedrag van in totaal € <@totaalbedrag_terugvordering_lks@>.
We verrekenen dit bedrag met de gemeente <@naam_nieuwe_woongemeente@>. U hoeft hier niets voor te doen.

Beschikking 2: Toekenning loonkostensubsidie nieuwe inwoner bij overdracht door oude gemeente – werkgever

Te gebruiken bij ambtshalve toekenning wanneer de oude woongemeente de benodigde gegevens voor de lks heeft overgedragen.

Onderwerp: Toekenning loonkostensubsidie voor een werknemer

Beste <@naam_contactpersoon_werkgever@>,

U heeft een werknemer in dienst die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze werknemer is onlangs vanuit <@naam_oude_gemeente@> in de gemeente <@naam_gemeente@> komen wonen. De gemeente <@naam_gemeente@> is hiermee <@door_een_wetswijziging_per_1_juli_2023@> verantwoordelijk voor de verstrekking van loonkostensubsidie voor deze werknemer. Wat dit betekent leest u in deze brief.

Gegevens
Van de gemeente <@naam_oude_gemeente@> hebben we de volgende gegevens doorgekregen:

Gegevens werknemer

Naam werknemer	: <@naam _werknemer@>
Functie	: <@functie_werknemer@>
Contracturen per week	: <@aantal_uren@> uur per week
Loonwaarde	: <@percentage@>% van het wettelijk minimumloon
Datum loonwaardebepaling	: <@datum_loonwaardebepaling@>

Uw gegevens

Naam werkgever	: <@naam_werkgever@>
Adres	: <@adres_werkgever@>
Contactpersoon	: <@naam_contactpersoon@>
IBAN	: <@iban_werkgever@>

Toekenning loonkostensubsidie
We hebben besloten om op basis van bovenstaande gegevens per <@1_juli_2023/ datum_inschrijving_gemeente@> loonkostensubsidie toe te kennen voor <@naam_werknemer@> en stellen deze <@voor_variabele_periode@> vast op € <@bedrag_loonkostensubsidie@> per maand. Dit bedrag bestaat uit een gedeeltelijke vergoeding voor het loon inclusief vakantietoeslag en een vergoeding voor uw werkgeverslasten.
Deze loonkostensubsidie is gekoppeld aan de loonwaarde en geldt uitsluitend voor de huidige functie van deze medewerker en het huidige dienstverband.

Uitbetaling
We zullen de loonkostensubsidie uiterlijk de laatste werkdag voor de 21e van de lopende maand aan u overmaken.

Ondersteuning en voorzieningen op de werkplek
<@Naam_werknemer@> maakt volgens de gegevens die we hebben ontvangen op dit moment <@geen@> gebruik van <@een_jobcoach/werkbegeleider/een_vervoersvoorziening_en/of_voorzieningen_op_de_

werkplek@>. We willen <@deze_voorziening/de_mogelijke_ondersteuningsbehoefte@> graag met u en <@naam_werknemer@> bespreken. Hierover nemen we binnenkort contact met u op.

Wijzigingen doorgeven
Zijn er wijzigingen in het werk of het dienstverband van uw werknemer? Of wordt het dienstverband beëindigd? Geef deze dan zo snel mogelijk aan ons door! Bij wijzigingen zullen we de loonwaarde van de werknemer en de daarmee samenhangende loonkostensubsidie opnieuw vaststellen. Bij beëindiging zetten we de loonkostensubsidie per datum einde dienstverband stop.

Heeft u vragen?
<@Eigen tekst gemeente of_OD_02a@>

Bent u het niet eens met dit besluit?
<@Eigen bezwaarclausule gemeente of_OD_05-05a@>

Met vriendelijke groet,
Namens de gemeente <@naam_gemeente@>

Juridisch kader:
- Participatiewet
  Met name artikel 10d lid 1 en lid 4, en artikel 67 lid1 sub c
- Verordening <@naam_verordening_gemeente@>
  Met name artikel <@artikelnummers@>
- Algemene wet bestuursrecht
  Met name artikel 4:57 lid 1 Awb en artikel 6:5

Brief 3: Beëindiging en overdracht loonkostensubsidie aan nieuwe gemeente – werknemer

Onderwerp: De loonkostensubsidie voor uw werkgever verhuist met u mee

Beste <@naam@>,

U bent verhuisd naar <@naam_nieuwe_woongemeente@>. Gefeliciteerd met uw nieuwe woonplek! U woonde eerst in <@naam_gemeente@>. U werkt bij <@naam_werkgever@>. Uw werkgever, <@naam_werkgever@> krijgt voor u geld van de gemeente <@naam_gemeente@>. Dit is loonkostensubsidie. Omdat u bent verhuisd naar een andere gemeente, gaat er voor uw werkgever iets veranderen. Wat precies leest u in deze brief.

De loonkostensubsidie verhuist
We stoppen de loonkostensubsidie vanaf <@1_juli_2023/datum_uitschrijving_brp@>.
We vragen de gemeente <@naam_nieuwe_woongemeente@> om de loonkostensubsidie nu aan uw werkgever te betalen.
Uw werkgever krijgt hierover ook een brief van ons. <@Een kopie hiervan vindt u in de bijlage bij deze brief.@>

Heeft u vragen?
<@Eigen tekst gemeente of OD_02@>

Met vriendelijke groet,
Namens de gemeente <@naam_gemeente@>

Bijlage
- Kopie brief aan uw werkgever

Brief 4: Toekenning loonkostensubsidie na overdracht door oude gemeente – werknemer

Onderwerp: Loonkostensubsidie voor uw werkgever

Beste <@naam@>,

U bent in de gemeente <@naam_nieuwe_woongemeente@> komen wonen. Welkom!
U woonde eerst in <@naam_oude_woongemeente@>. U werkt bij <@naam_werkgever@>.
<@Naam_werkgever@> kreeg voor u geld van de gemeente <@naam_oude_gemeente@>. Dit is loonkostensubsidie. We zullen deze loonkostensubsidie overnemen. Daarover gaat deze brief.

Loonkostensubsidie
We gaan uw werkgever, <@naam_werkgever@>, vanaf <@1_juli_2023/datum_inschrijving_brp@> loonkostensubsidie voor u geven. Dit is een vergoeding voor een deel van uw loon. We hebben daarvoor van de gemeente <@naam_oude_woongemeente@> deze gegevens doorgekregen:

Uw naam:	: <@naam@>
Uw adres:	: <@nieuw_adres@>
Uw werkgever	: <@naam_werkgever@>
Adres werkgever	: <@adres_werkgever@>
Contactpersoon	: <@naam_contactpersoon@>
Uw functie	: <@functie_werknemer@>
Aantal uren werk per week	: <@aantal_uren@> uur per week
Uw loonwaarde	: <@percentage@>% van het minimumloon

We gebruiken deze gegevens voor de loonkostensubsidie aan uw werkgever. Die subsidie hoort bij de baan die u heeft en het aantal uren dat u per week werkt. Uw werkgever krijgt hierover ook een brief van ons.

Veranderingen doorgeven
Kloppen de gegevens hierboven niet allemaal? Of gaat u ander werk doen? Gaat u meer of minder uren per week werken? Of stopt u met werken? Geef dit dan zo snel mogelijk aan ons door. Uw werkgever kan dit ook voor u doen. We kijken dan of we de loonkostensubsidie moeten aanpassen.
<@toelichting_wijzigingen_doorgeven@>

Heeft u vragen?
<@Eigen tekst gemeente of OD_02@>

Met vriendelijke groet,
Namens de gemeente <@naam_gemeente@>

Bijlage
- Kopie brief aan uw werkgever

Brief 5: Gepersonaliseerde vooraankondiging wijziging bijstandsnorm i.v.m. kostendelersnorm naar 27 jaar

Vooraankondiging waarin al wel vermeld staat hoe de nieuwe norm voor de klant wordt berekend, maar nog niet het definitieve bedrag zelf is vermeld. Daarvoor wordt verwezen naar de uitkeringsspecificatie van januari. Te gebruiken voor klanten met kostendelers tussen de 20 en 27 jaar.

Onderwerp: Uw bijstandsuitkering en uw huisgenoten in 2023

Beste <@naam@>,
U ontvangt een bijstandsuitkering van de gemeente <@naam_gemeente@>. Bij uw uitkering houden we rekening met een of meer huisgenoten. Dit zijn uw kostendelers. Die kunnen meebetalen aan uw woonkosten. Vanaf 1 januari 2023 veranderen de regels voor kostendelers. We hebben gekeken wat dit voor uw uitkering betekent. In deze brief leest u daar meer over.

Wat verandert er voor u?
U ontvangt vanaf 1 januari 2023 een hogere uitkering. Dat komt door de verhoging van alle uitkeringen per 1 januari 2023. Maar ook omdat we de hoogte van uw uitkering anders gaan berekenen.

Hoe hoog wordt uw uitkering?
<@Dat weten we helaas nog niet.@> De hoogte van uw uitkering kunt u zien op de uitkeringsspecificatie van januari 2023.

Wat verandert er in de wet?
De leeftijdsgrens waarop uw huisgenoten meetellen voor de hoogte van uw uitkering verandert. Die was 21 jaar en wordt 27 jaar. Studenten jonger dan 27 jaar telden al niet mee voor de hoogte van de uitkering, maar vanaf 1 januari 2023 geldt dit ook voor niet-studenten.

Hoe berekenen we uw uitkering nu?
U ontvangt nu een uitkering voor <@een_alleenstaande/een_alleenstaande_ouder/gehuwden_of_samenwonenden@>. Daarbij houden we rekening met <@een/twee/aantal@> kostendelende <@huisgenoot/huisgenoten@>. U krijgt daarom een uitkering volgens de kostendelersnorm. Deze is nu maximaal <@percentage@>% van een volledige bijstandsuitkering.

Hoe berekenen we uw uitkering vanaf januari 2023?
Blijft uw woonsituatie hetzelfde? Dan ontvangt u vanaf 1 januari 2023 een uitkering voor <@een_alleenstaande/een_alleenstaande_ouder/gehuwden_of_samenwonenden@> met <@nieuw_aantal/geen@> kostendelende <@huisgenoot/huisgenoten@>. <@Een/Twee/Aantal@> <@huisgenoot_is/huisgenoten_zijn@> volgens onze gegevens jonger dan 27 jaar en tellen niet meer mee als kostendeler. Daarom krijgt u vanaf 1 januari 2023 een uitkering van maximaal <@hoger_percentage@>% van een volledige bijstandsuitkering.

Verandert uw situatie?
Verandert er iets in uw gezin of woonsituatie? Of gaat u werken en krijgt u hiervoor betaald? Geef dit soort informatie snel aan ons door. Dit is de inlichtingenplicht. We kijken dan of uw uitkering aangepast moet worden.

Geef het binnen 5 werkdagen aan ons door als u bijvoorbeeld:

- een inwonend kind of huisgenoot heeft die 27 jaar wordt;
- gaat samenwonen;
- betaald werk vindt;
- vermogen krijgt, bijvoorbeeld een erfenis, een schenking of een prijs die u heeft gewonnen;
- een opleiding gaat volgen of hiermee stopt; of
- een eigen bedrijf begint.

Veranderingen kunt u doorgeven op de volgende manier:
<@hoe_wijzingen_doorgeven@>
<@Stuurt u bewijsstukken mee? Stuur dan alleen kopieën op en houd de originelen zelf.@>

Heeft u vragen?
<@Eigen tekst gemeente of OD_02a@>

Met vriendelijke groet,
Namens de gemeente <@naam_gemeente@>

Brief 6: Algemene vooraankondiging wijziging leeftijdsgrens kostendelersnorm naar 27 jaar

Vooraankondiging waarin alleen vermeld wordt dat bij kostendelers tussen de 20 en 27 jaar de uitkering kan wijzigen. Te gebruiken voor alle klanten met kostendelersnorm.

Onderwerp: Uw bijstandsuitkering en uw huisgenoten in 2023

Beste <@naam@>,
U ontvangt een bijstandsuitkering van de gemeente <@naam_gemeente@>. Bij uw uitkering houden we rekening met een of meer huisgenoten. Dit zijn uw kostendelers. Die kunnen meebetalen aan uw woonkosten. Vanaf 1 januari 2023 veranderen de regels voor kostendelers. In deze brief leest u daar meer over.

Wat verandert er?
De leeftijdsgrens waarop uw huisgenoten meetellen voor de hoogte van uw uitkering verandert. Die was 21 jaar en wordt 27 jaar. Studenten jonger dan 27 jaar telden al niet mee voor de hoogte van de uitkering, maar vanaf 1 januari 2023 geldt dit ook voor niet-studenten.

Wat betekent dit voor u?
Heeft u een of meer huisgenoten die jonger zijn dan 27 jaar en geen studie of opleiding volgen? Dan ontvangt u vanaf 1 januari 2023 een hogere uitkering. Dat komt door de verhoging van alle uitkeringen per 1 januari 2023. Maar dus ook omdat we bij de berekening van uw uitkering geen of minder huisgenoten meetellen. <@U krijgt in januari van ons een brief met de nieuwe berekening van uw uitkering.@>
Zijn al uw huisgenoten 27 jaar of ouder in januari 2023? Of jonger, maar volgen zij een studie of opleiding? Dan blijft de manier waarop we uw uitkering berekenen hetzelfde. Voor u geldt wel de algemene verhoging van de uitkering per 1 januari.

Heeft u vragen?
<@Eigen tekst gemeente of OD_02a@>

Met vriendelijke groet,
Namens de gemeente <@naam_gemeente@>

Beschikking 7: Wijziging bijstandsnorm per 2023 i.v.m. leeftijdsgrens kostendelersnorm naar 27 jaar

Te versturen in januari 2023 na de algemene vooraankondiging, aan klanten met kostendelers jonger dan 27 jaar en niet-studerend, waarvoor de norm wijzigt.

Onderwerp: Uw bijstandsuitkering verandert door minder kostendelers

Beste <@naam@>,
U ontvangt een bijstandsuitkering van de gemeente <@naam_gemeente@>. Bij uw uitkering <@houden/hielden@> we rekening met een of meer huisgenoten. Dit zijn uw kostendelers.
Vanaf 1 januari is de leeftijdsgrens waarop uw huisgenoten meetellen voor de hoogte van uw uitkering niet meer 21 jaar, maar 27 jaar. We hebben gekeken wat dit voor uw uitkering betekent. In deze brief leest u daar meer over.

Wat verandert er voor u?
U ontvangt vanaf 1 januari 2023 een hogere uitkering.

Hoe hoog wordt uw uitkering?
<@Uw uitkering is deze maand € <@bedrag@>.@>/<@De hoogte van uw uitkering kunt u zien op de bijgevoegde uitkeringsspecificatie.@>

Hoe berekenen we uw uitkering in 2023?
U ontvangt vanaf deze maand een uitkering voor <@een_alleenstaande/een_alleenstaande_ouder/gehuwden_of_samenwonenden@> met <@nieuw_aantal/geen@> kostendelende <@huisgenoot/huisgenoten@>.
<@Een/Twee/Aantal@> <@huisgenoot_is/huisgenoten_zijn@> volgens onze gegevens jonger dan 27 jaar en tellen niet meer mee als kostendeler. Daarom krijgt u vanaf 1 januari 2023 een uitkering van maximaal <@hoger_percentage@>% van een volledige bijstandsuitkering.

Verandert uw situatie?
Verandert er iets in uw gezin of woonsituatie? Of gaat u werken en krijgt u hiervoor betaald? Geef dit soort informatie snel aan ons door. Dit is de inlichtingenplicht. We kijken dan of uw uitkering aangepast moet worden.

Geef het binnen 5 werkdagen aan ons door als u bijvoorbeeld:
- een inwonend kind of huisgenoot heeft die 27 jaar wordt;
- gaat samenwonen;
- betaald werk vindt;
- vermogen krijgt, bijvoorbeeld een erfenis, een schenking of een prijs die u heeft gewonnen;
- een opleiding gaat volgen of hiermee stopt; of
- een eigen bedrijf begint.

Veranderingen kunt u doorgeven op de volgende manier:
<@hoe_wijzingen_doorgeven@>
<@Stuurt u bewijsstukken mee? Stuur dan alleen kopieën op en houd de originelen zelf.@>

Heeft u vragen?
<@Eigen tekst gemeente of OD_02a@>

Bent u het niet eens met dit besluit?
<@Eigen bezwaarclausule gemeente of_OD_05-05a@>

Met vriendelijke groet,
Namens de gemeente <@naam_gemeente@>

Juridisch kader:

- Participatiewet
  Met name artikel 19a lid 1
- Algemene wet bestuursrecht
  Met name artikel 6:5

Bijlage

- Uitkeringsspecificatie januari 2023

Ondertekening document
Clausuleserie OD

OD 02a – vragen
Heeft u vragen? Neem dan gerust contact op met <@ons/naam_contactpersoon@>. Dat kan op werkdagen van <@tijd_tot_tijd_@> uur via telefoonnummer <@telefoonnummer@>. Houd uw burgerservicenummer (BSN) <@of persoonsnummer@> bij de hand, dan kunnen wij u sneller helpen.
U kunt ook een e-mail sturen naar <@e-mailadres@>.

OD 05 - Bezwaarclausule
Niet mee eens?
Bent u het niet eens met dit besluit? <@Bel ons dan om dit met ons te bespreken. Komen we er niet uit?@> Stuur ons dan een bezwaarschrift. Dat is een brief waarin u zo duidelijk mogelijk beschrijft waarom u het niet eens bent met ons besluit.

In het bezwaarschrift zet u:
- uw naam, adres en telefoonnummer;
- de datum van uw bezwaarschrift;
- een omschrijving van het besluit waartegen u bezwaar maakt;
- waarom u het niet met ons besluit eens bent.

Vergeet niet het bezwaarschrift te ondertekenen. Stuur een kopie van deze brief mee met uw bezwaarschrift.

Het bezwaarschrift en de kopie van deze brief stuurt u naar:
College van burgemeester en wethouders van de gemeente <@naam_gemeente@>
Postbus <@postbusnummer@>
<@postcode_en_plaats@>

Stuur het bezwaarschrift binnen 6 weken na de datum bovenaan de brief. Als u het bezwaarschrift later verstuurt, nemen wij het niet meer in behandeling.

OD 05a – Verwijzing naar bezwaarprocedure
Niet mee eens?
Bent u het niet eens met dit besluit? <@Bel ons dan om dit met ons te bespreken. Komen we er niet uit?@> Stuur ons dan een bezwaarschrift. Dat is een brief waarin u zo duidelijk mogelijk beschrijft waarom u het niet eens bent met ons besluit.
<@In_de_bijlage/Op_onze_website_url@> leest u hoe u dit kunt doen.
Stuur het bezwaarschrift binnen 6 weken na de datum bovenaan de brief. Als u het bezwaarschrift later verstuurt, nemen wij het niet meer in behandeling.

Colofon

Deze handreiking is samengesteld door Stimulansz,
In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Auteurs
Herman Rijks, Annemieke Wildenburg, Eva Labrujère

Meelezers
Frans Kuiper, Wim Eiselin, Henk van Deutekom, Henk Kooistra, Barbera Klomp, Barbara Dapper, Erik Megens, Mireille Geerts, Frank Grommers, Ellen Wilman, Jan Willen Heidergott, Willy Heesen

Eindredactie
Annemieke Wildenburg

Stimulansz
info@stimulansz.nl
030 298 2800
www.stimulansz.nl

Over Stimulansz

Stimulansz is kennis- en adviespartner van gemeenten en levert praktische oplossingen die écht werken. We vertalen de theorie van wet- en regelgeving naar de werkvloer, waarbij we laten zien dat er meer mogelijk is in de regelgeving dan vaak wordt gedacht.

We adviseren en trainen beleidsmedewerkers, klantmanagers en andere professionals en doen dat met veel enthousiasme en betrokkenheid en vanuit een grote kennis van de praktijk. En we helpen mee aan het verbeteren van de bedrijfsvoering van uw organisatie.

Zo zit Stimulansz in het hart van alle werkprocessen met als doel de dienstverlening van gemeenten in het sociaal domein beter, en daarmee het leven van mensen die afhankelijk zijn van die dienstverlening, een stuk makkelijker te maken.

Benieuwd wat Stimulansz nog meer te bieden heeft?

Ga naar www.stimulansz.nl voor meer trainingen, kennis en advies.

Volg ons ook op social media: